

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

**DLA NARODU POLSKIEGO ZADANIA WALKI
W OBRONIE POKOJU WIĄŻĄ SIĘ JAK NAJŚCIŚLEJ
Z ZADANIAMI PLANU 6-LETNIEGO, KTÓRY
JEST PLANEM WYRWANIA POLSKI Z WIEKO-
WEGO ZACOFANIA, PLANEM USUNIĘCIA JEJ
SŁABOŚCI GOSPODARCZEJ JAKO SPUŚCIZNY
DAWNEGO USTROJU OBSZARNICZO-
KAPITALISTYCZNEGO**

BOLESŁAW BIERUT
REFERAT NA VI PLENUM KC PZPR

2
NR

II
1951

TREŚĆ

Kobiety w pierwszych szeregach narodowego frontu walki o pokój.
Społeczne znaczenie uproszczenia techniki ubezpieczeniowej — R. Garlicki

WYKŁADNIA I PRAKTYKA str. 41 — 51

Reforma składki ubezpieczeniowej — A. D.

Problem dobrowolnego kontynuowania ubezpieczenia — St. Garlicki

Wskazówki do opracowania planów wykonania budżetów — W. Soszyński

Instrukcja techniczno - biurowa jako instrument wydajności pracy — K. Weyman

Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA str. 51 — 53

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA str. 53 — 54

WSPÓLZAWODNICTWO str. 55 — 60

Zobowiązania październikowe wykonaliśmy

Osiągnięcia i błędy naszego ruchu racjonalizatorskiego — Z. Rolke

Usprawniajmy pracę Biura Świadczeń Zagranicznych — Janusz Krzymowski

O lepszy styl pracy „brygad młodzieżowych“ — Tadeusz Gortat

Z zadań współzawodnictwa — J. K.

Nasi racjonalizatorzy — J. K.

„Oryginalna sytuacja“ — Stan. T.

ZYCIE PRACOWNICZE str. 61 — 68

W toku kampanii wyborczej

Nowa struktura związkowa — (cy)

Nasza praca zawodowa i społeczna — Fr. K. (Grudziądz), J. Łongiewski (Kalisz), Michał Sawicki (Kutno), H-ka (Płock), Marian Rychłowski (Wałbrzych)

Koło fotografików — W. B.

Dwie pozytywne książki — (ika)

Co piszą o nas

PRZEGLĄD WYDAWNICTW str. 68 — 70

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY str. 71 — 75

Nieszczęśliwe wypadki przy pracy na tle rozwoju stosunków produkcyjnych — Prof. Inż. M. Rzęcki

Statystyka rencistów ZUS — Fr. Krogulski

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 2

LUTY 1951 r.

Rok XIX

Kobiety w pierwszych szeregach narodowego frontu walki o pokój

Międzynarodowy Dzień Kobiet obchodzić będziemy w tym roku w atmosferze coraz bardziej zaostrzających się kontrastów między obozem pokoju a obozem wojny. Z jednej strony bezprzykładna w swym okrucieństwie wojna w Korei, walki w Vietnamie i innych krajach kolonialnych, remilitaryzacja Trizonii i wysiedlenie przez zmarshallizowany rząd Francji Światowej Federacji Związków Zawodowych, Światowej Federacji Młodzieży Demokratycznej i Światowej Demokratycznej Federacji Kobiet — z drugiej Sesja Światowej Rady Pokoju w Berlinie, fala protestów milionów ludzi pracy przeciw groźbie rozpętania nowej wojny światowej i pokojowe budownictwo w krajach najbardziej przez wojnę zniszczonych, w oparciu o zasady internacjonalizmu. Po jednej stronie barykady gorączkowa praca nad udoskonaleniem narzędzi masowej zagłady, wzrost cen, a zatem obniżenie stopy życiowej mas pracujących przy równoczesnym zwiększeniu zysków wielkiego kapitału — po drugiej budowa żłobków, szkół i szpitali, stabilizacja warunków życia, rosnący wciąż wysiłek, by przed terminem wykonać plany produkcyjne, których celem jest zapewnienie naszym krajom, nam wszystkim dobrobytu i kultury.

W Polsce Międzynarodowy Dzień Kobiet poprzedzi Ogólnopolski Kongres Ligi Kobiet. Kongres ten wyrazi solidarność kobiet polskich ze wszystkimi kobietami świata, pragnącymi pokoju dla swych dzieci i omówi rolę kobiet w realizacji Planu 6-letniego, w rozszerzaniu zdobyczy kulturowych na całe społeczeństwo, w walce o dobrobyt całego narodu.

Do Dnia Kobiet, który odbędzie się na całym świecie pod hasłem wzmocnienia jedności organizacyjnej światowego ruchu kobiet w obronie pokoju oraz obrony dziecka przygotowujemy się wykonywaniem specjalnych zobowiązań. Zobowiązania te wraz z nami podejmują w całym kraju robotnice i chłopki, urzędniczki i nauczycielki, studentki i kobiety dotąd jeszcze nie zatrudnione.

Zobowiązania kobiet z instytucji ubezpieczeń społecznych mają specjalny charakter. Nie są to zobowiązania produkcyjne, gdyż praca nasza jest wybitnie usługowa. Ale charakter usługowy działalności na-

szych instytucji ma bardzo głęboką treść. Od stylu naszej pracy bowiem zależy, czy chory robotnik szybko zostanie przywrócony produkcji, czy inwalida lub weteran pracy uzyska bez niepotrzebnej zwłoki należne świadczenia, stanowiące podstawę jego bytu, czy wdowy i sieroty w oczekiwaniu na rentę nie będą zbyt długo kołatać do okienek naszych oddziałów. Nasza praca, choć żmudna nieraz i mało efektywna, to realna pomoc dla mas pracujących w wykonaniu Planu 6-letniego i w poprawie warunków bytowych. Dlatego jej udoskonalenie, usprawnianie i zbliżanie do potrzeb człowieka pracy, to wielkie zadanie, jakie stoi przed wszystkimi ubezpieczeniowcami, a specjalnie przed kobietami zatrudnionymi w naszych instytucjach, obojętne, czy na stanowisku naczelnika wydziału, czy woźnej, maszynistki, czy sprzątaczk, referentki, czy manipulantki. Naszym bowiem zadaniem — jako kobiet — jest coraz większe i coraz głębsze „uczłowieczanie“ stylu pracy naszych instytucji, przepojenie jej zrozumieniem dla potrzeb bytowych ubezpieczonego i rencisty, podejście „po kobiecemu“ — to znaczy z głową i z sercem — do ofiar zdarzeń losowych.

Pełny udział kobiet w życiu społecznym i zawodowym nakłada obowiązek połączenia zadań obywatelki i pracownicy z rolą matki i gospodyni domu.

Wypełnienie tego obowiązku nie jest łatwe i wymaga ze strony kobiet, pracujących zawodowo, dużego wysiłku i dużej kultury oraz wyzbycia się niekiedy jeszcze pokutującego w nas egoizmu i wygodnictwa.

Przodownica pracy, która równocześnie nie dąży do tego, by stać się też „przodownicą“ w życiu domowym, przeczy sama sobie.

Kobieta współczesna, kobieta, o jaką walczy nasz ustrój, to pełny człowiek, zrównoważony umysłowo, o wielkim, rozumiejącym sercu, odporny fizycznie i psychicznie na przeciwności losu, człowiek, który nie zabija w sobie tego, co Goethe nazwał „das ewig weibliche“, co sprawia, że kobieta-pracownica pozostanie nadal i zawsze matką, wychowawczynią, a także i odblaskiem życia, która łagodzi jego nieraz bardzo twarde i szorstkie kanty.

SPOŁECZNE ZNACZENIE UPROSZCZENIA TECHNIKI UBEZPIECZENIOWEJ

W Nr 7 Dziennika Ustaw z 1951 r. ogłoszone zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej o trybie zgłoszeń w zakresie ubezpieczeń społecznych, uiszczania składek i kontroli czynności zakładów pracy. Rozporządzenie to uchyla moc rozporządzenia wykonawczego z grudnia 1933 r., które na okres 17 lat ustaliło zasady techniki przeprowadzenia obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Obok ustroju instytucji ubezpieczeniowych, obok zasad funduszowej gospodarki, zasady techniki ubezpieczeniowej stanowiły jeden z kamieni węgielnych specyficznej struktury ubezpieczeń w państwie kapitalistycznym, jedną z cech odróżniających je od struktury ubezpieczeń socjalistycznych, zrealizowanej i wykształconej w ustawodawstwie radzieckim i doświadczeniach Związku Radzieckiego.

Twórcy polskiego systemu techniki ubezpieczeń z 1933 r. mieli przed oczami dwa wzory schematyczne, wokół których grupowały się konstrukcje, przyjęte w państwach zachodniej i środkowej Europy — możliwość wyboru ograniczona była do tych dwu typów. Pierwszym z nich było tworzenie w instytucjach ubezpieczeniowych własnej ewidencji okresów ubezpieczenia i zarobków, opartej na indywidualnych zgłoszeniach, służącej zarazem jako podstawa wymiaru składek, oraz kartoteki indywidualnych kont pracodawców. System ten wymagał rozbudowy dużego aparatu biurowego, stale rosnącego w miarę upływu czasu i wzrostu ubezpieczonych. System drugi opierał się na karcie kwitowej, posiadanej przez pracownika i uwidocznianiu opłacenia składki przez wklepienie znaczka. Aparat administracyjny przy tym systemie jest prosty, wymaga bowiem właściwie tylko rozbudowy aparatu kontrolnego, lecz prawa pracownika są tu zależne od opłacenia składek, instytucje zaś nie posiadają danych dla wymierzania i egzekwowania składek bieżących i wykrywać mogą zaległości dopiero *ex post* w drodze kontroli w zakładzie pracy.

Mimo większej prostoty systemu znaczkowego i dużej jego tradycji na ziemiach zachodnich wybrano system własnej ewidencji i bieżącego obciążania kont pracodawców, rząd bowiem ówczesny, ogromnie zainteresowany w dochodach ubezpieczeń, które w znacznym odsetku (blisko 30%) wpływały jako lokaty do kas państwowych, słusznie nie miał żadnego zaufania do dyscypliny społecznej i poszanowania ustaw wśród własnej klasy posiadającej, gotowej do wykorzystania każdej możliwości choćby zwłoki w uiszczeniu danin i stawiającej swój przyziemny drapieżny egoizm nawet ponad interesy broniącego jej rządu.

Jednak nie kwestia wyboru tego czy innego systemu jest tu ważna. Ważne jest przede wszystkim to, że zarówno w jednym jak i drugim systemie czynnik najbardziej zainteresowany, a mianowicie sam robotnik, sprowadzony został do roli całkowicie biernej. Klasa robotnicza i jej zorganizowane przedstawicielstwo nie miały możliwości wywierania bezpośredniego wpływu na ustalanie uprawnień ubezpieczeniowych, na kontrolę zakładów pracy i wymiar składek. Szczególnie w przyjętym u nas systemie własnych kartotek ewidencyjnych i wymiarowych wyłącznie sam aparat biurokracji ubezpieczeniowej decydował o wyborze i zakresie środków zastosowanych dla zebrania materiałów ewidencyjnych. Materiały te były zbierane w ogromnej części bez wiedzy i świadomości pracownika, jeśli zaś przychodziło do sporu o nabyte uprawnienia, to w praktyce robotnik nie miał możliwości przeciwstawienia się dowodom zebranym przez instytucje. Jak zaś wykazywało dobitnie doświadczenie okresu przedwojennego aparat ubezpieczeniowy nie posiadał ani możliwości ani inicjatywy w kierunku szerokiej ochrony praw robotniczych. Technika ubezpieczeniowa, system zgłoszeń i wymiarów, nie docierały do olbrzymiej ilości zatrudnień — w chałupnictwie, przemyśle budowlanym, sezonowym przemyśle tekstylnym i konfekcyjnym, pracach drogowych, sezonowych cegielniach i wielu innych.

Istotnych motywów, ograniczających możliwość wyboru takiego lub innego systemu techniki ubezpieczeniowej i niedopuszczających do oparcia tej techniki na zasadzie szerokiej współpracy z przedstawicielstwem klasy robotniczej, należy szukać w politycznych założeniach ustroju kapitalistycznego. Nadmierne koszty i inne wady systemu znajdowały wyrównanie w takich niewątpliwych korzyściach politycznych z punktu widzenia panującego ustroju, jak utworzenie zależnego od rządu aparatu biurowego, odcięcie ruchu zawodowego od wykonawstwa ubezpieczeń, uzależnienie ochrony najżywotniejszych interesów klasy robotniczej od decyzji i woli czynników rządowych, a więc w konsekwencji jeszcze jeden oręż dla ujarznienia klasy robotniczej.

Technika ubezpieczeń społecznych socjalistycznych w Związku Radzieckim oparta jest na diametralnie różnych założeniach. Punktem wyjścia dla techniki ubezpieczeń jest ustalenie możliwie bliskiego kontaktu między ubezpieczonym a ustrojem ubezpieczenia i powierzenie odpowiedzialności za ubezpieczenie i troski o jego wykonanie przede wszystkim przedstawicielstwu zorganizowanej klasy robotniczej a więc odpowiednim organom ruchu

związkowego. Przy tych założeniach staje się możliwym powierzenie tworzenia materiału ewidencyjnego dla ustalania uprawnień samym organom związkowym, współpracującym z administracją przedsiębiorstw, bez udziału czynnika biurokratycznego. Organa związkowe również samodzielnie przeprowadzają kontrolę uiszczania składek, oczywiście przy daleko posuniętym uproszczeniu wymiaru. W ten sposób punkt ciężkości wykonawstwa ubezpieczeń zostaje całkowicie przesunięty ze sfery działania organów administracyjnych do sfery działania wewnętrznej ruchu zawodowego, pozostający aparat administracyjny staje się wyspecjalizowanym aparatem usługowym, przestaje zaś decydować o realizacji obowiązku ubezpieczenia i o uprawnieniach.

Wysuwane przez twórców kapitalistycznych systemów techniki ubezpieczeniowej zarzuty, że powierzenie samym zainteresowanym dokumentacji uprawnień i kontroli finansowej przekracza możliwości ruchu zawodowego i daje pole do nadużyć, są nie tylko rażąco nieuzasadnione ale wprost złośliwe. Jest rzeczą oczywistą, że ruch zawodowy posiada najbliższy kontakt i najbliższą znajomość środowiska i najlepiej może zapobiec i zwalczyć wszystkie nadużycia, jeżeli istnieją warunki, w których ponosić może istotną odpowiedzialność za wykonawstwo ubezpieczeń.

Państwa kapitalistyczne czasem pod naciskiem konieczności, gdy własnym aparatem nie mogły przezwyciężyć trudności, uznawały tę oczywistą prawdę i powierzały wykonawstwo pewnych zadań związkom zawodowym, jak np. przy tzw. gandawskim systemie ubezpieczenia na wypadek braku pracy. Jeśli zaś chodzi o trudności wykonania zadań technicznych, to argument ten jest perfidny, gdyż sztuczne skomplikowanie prostych w istocie rzeczy zadań, wynikające z pseudo - naukowych założeń i wymagań ówczesnego systemu finansowego ubezpieczeń, miało m. in. na celu właśnie utrudnienie bezpośredniego udziału ruchu związkowego w wykonawstwie ubezpieczeń.

Nie znaczy to aby zagadnienia dokumentacji uprawnień do świadczeń nie przedstawiały żadnych trudności. Kwestie te pozostają trudne i stanowią nadal poważny dział problematyki administracji społecznej. Faktem jednak oczywistym jest, że najłatwiej i najsprawiedliwiej można ją rozwiązać w oparciu o organizację ruchu zawodowego, stanowiącej jeden z podstawowych elementów wszelkich organizacyjnych, politycznych, administracyjnych i gospodarczych poczynań, dotyczących klasy robotniczej.

W ciągu dotychczasowej ewolucji ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej istniały elementy, hamujące i utrudniające zmianę systemu techniki ubezpieczeniowej. Jednym z nich było istnienie szerokiego i niedostatecznie poddanego kontroli społecznej odcinka gospodarki prywatnej, drugim utrzymujące się

przez dłuższy czas zasady gospodarki funduszowej w ubezpieczeniach społecznych. Jednak już w latach ubiegłych udało się zrealizować wiele uproszczeń w dziedzinie techniki ubezpieczeniowej oraz osiągnąć funkcjonalną współpracę organów ruchu związkowego w sprawach tak doniosłych, jak urealnienie wymiaru składek i zwalczenie powstawania zaległości.

Reformy ustroju finansowego i organizacyjnego, przeprowadzone w latach 1949 i 1950, a przede wszystkim zwiększenie aktywności ruchu zawodowego w dziedzinie ubezpieczeń, nie tylko w ramach samorządu ubezpieczeniowego, ale w drodze powołania właściwych organów związkowych już w zakładach pracy, to jest delegatów i komisji socjalno - ubezpieczeniowych, umożliwiły przystąpienie na obecnym etapie do zasadniczej reformy techniki ubezpieczeniowej. Pierwszym krokiem na tej drodze jest właśnie rozporządzenie z 19.I.1951 roku.

Nowe rozporządzenie znosi system własnej dokumentacji uprawnień ubezpieczeniowych, prowadzonej przez instytucje ubezpieczeń na podstawie indywidualnych zgłoszeń okresów zatrudnienia, okresów przerw oraz uzyskiwanych zarobków. Tworzenie dokumentacji powierzone zostaje administracjom społecznych zakładów pracy pod kontrolą, a więc właściwie przy ścisłym współdziałaniu właściwych organów związków zawodowych. Rozporządzenie nie wyłącza jeszcze całkowicie udziału czynnika administracyjnego w formowaniu ewidencji uprawnień. Kontrolę nad czynnościami zakładów pracy przy wystawianiu legitymacji ubezpieczeniowych i dokonywaniu wpisów wykonywać będą również odpowiednie organa ZUS-u. Konieczność kontroli ze strony aparatu administracyjnego jest oczywista w stosunku do zakładów pracy prywatnych, w stosunku do których pozostaje nadal w części system własnej dokumentacji, opartej na zgłoszeniach (wskazy imienne pracowników z podaniem okresów zatrudnienia) i stwierdzania uprawnień przez instytucje (przy wydawaniu legitymacji). Ale i w stosunku do społecznych zakładów pracy udział fachowego czynnika administracyjnego trzeba uznać za niezbędny w okresie przejściowym, dopóki organa związkowe nie opanują w całości nowych zadań, w szczególności w stosunku do mniejszych i słabiej zorganizowanych zakładów pracy w sektorze spółdzielczym i społecznym.

Trzeba podkreślić, że dokumentacja stworzona przez zakłady pracy i organa związkowe w formie legitymacji i wpisów do nich nie ma charakteru wyłącznego. Rozporządzenie dopuszcza sprawdzanie przez ZUS zgodności tych wpisów ze stanem faktycznym oraz dopuszcza również możliwość ustalania uprawnień przez ZUS na podstawie innych dowodów. Pozornie wydawać by się mogło, że istnieje tu sprzeczność z przyjętymi założeniami. Tak jednak nie jest. Trzeba wziąć pod uwagę, że legitymacja



*Reforma systemu dokumentacji ubezpieczeniowej wyzwoliła w instytucjach ubezpieczeń społecznych poważne rezerwy osobowe i lokalowe.
Kartoteki ubezpieczonych w Oddziale Obwodowym ZUS w Warszawie.*

ubezpieczeniowa w obecnej formie jest jeszcze dokumentem niedoskonałym i że w prawie materialnym nie są jeszcze określone warunki, od których uprawnienia — szczególnie w zakresie świadczeń emerytalnych — będą w przyszłości uzależnione. Chodzi tu o problemy stażu pracy, ciągłości zatrudnienia, nieprzerwanego zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie lub zawodzie, okresów zaliczonych do stażu pracy itp. Nie można dziś jeszcze przesądzić, czy wszystkie te elementy będą mogły znaleźć uwzględnienie w legitymacjach i czy inna dokumentacja nie będzie potrzebna.

Konieczność ostrożności w posługiwaniu się legitymacją jako zasadniczym elementem dokumentacji ubezpieczeniowej wynika jednak przede wszystkim z faktu, że nowy system wymaga aktywnego współdziałania wszystkich pracowników i wysokiego stopnia dyscypliny społecznej. Wszelkie objawy braku dyscypliny, niedbalstwa a tym bardziej złej woli, przejawiające się w zaniedbaniu uzyskiwania wpisów do legitymacji i nieprzedstawiania jej do dokonania wpisów, podważają wartość legitymacji jako dowodu i zmuszać będą instytucje do szukania innych dowodów, przede wszystkim w postaci odpowiednich zaświadczeń zakładów pracy. Wydaje się, że w początkowym okresie naczelnym zadaniem organów związkowych i zakładów pracy będzie wdrożenie ogółu pracowników do tej koniecznej dyscypliny.

Rozporządzenie z 19.I.1951 nie precyzuje zakresu wpisów do legitymacji i nie daje w tej sprawie szczegółowych wskazówek, odsyłając normowanie tych spraw do instrukcji wydawanych przez ZUS w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. Tryb ten zapewnia znacznie większą elastyczność praktyki i ułatwia poszukiwanie nowych rozwiązań. Niewątpliwie będą tu powstawać trudności w odniesieniu do różnych sytuacji, jak wpisy w czasie przejściowej niezdolności do pracy, w czasie przejściowych przerw w zatrudnieniu z innych przyczyn itp. Jak już wspomniano dzięki oparciu o współpracę z organami związkowymi trudności te, rozwiązywane nie jak dotąd wyłącznie na drodze biurokratycznej, będą łatwiejsze do pokonania.

Jeśli chodzi o kwestię ewidencjonowania zarobków, to została ona wyraźnie i celowo w rozporządzeniu pominięta. Wymiary wszystkich świadczeń są dziś oparte na zarobkach ze stosunkowo niedługiego ostatniego okresu zatrudnienia, ewidencjonowanie ich jest zatem zbyt trudne i już od 1945 r. nie było przeprowadzane. Podstawą w tym zakresie będą jak dotąd dokumenty przedstawiane przez zakład pracy, przy czym oczywiście i tu istnieć będą uprawnienia do współdziałania i kontroli dla organów związkowych, jak to już w praktyce w wielu przypadkach przyjęto.

W zakresie systemu uiszczania składek rozporządzenie pozostawia dotychczasowy system indywidualnych kont zakładów pracy. Wobec nieposiadania własnego szczegółowego materiału ewidencyjnego obciążenia na kontach nie będą formowane przez instytucję ale opierać się będą na comiesięcznych deklaracjach zakładów pracy. Punkt ciężkości przesuwa się więc na zagadnienie kontroli czynności zakładów pracy. Do tej kontroli również powołane zostały organa związkowe, co stanowi nowe istotne rozszerzenie ich kompetencji. Trzeba podkreślić, że wobec wprowadzenia począwszy od 1951 roku jednolitych stawek składek, całkowicie niezależnych od grupowego czy indywidualnego zakresu obowiązku ubezpieczenia, zagadnienia wymiaru składki a więc i kontroli tego wymiaru zostały ogromnie uproszczone.

Jak z przedstawionej wyżej analizy wynika, rozporządzenie z 19 stycznia nie narzuca skończonego, opracowanego w szczegółach i usztywnionego systemu techniki ubezpieczenia. Ma ono wyraźnie charakter przejściowy i daje szerokie podstawy do twórczej inicjatywy zarówno ze strony związków zawodowych jak i administracji ubezpieczeniowej w poszukiwaniu coraz lepszych i racjonalniejszych rozwiązań. Mimo to zarówno ze względu na społeczną wagę usuwanego balastu przeszłości jak i ze względu na wyraźne sformułowanie nowych założeń ogólnych rozporządzenie to zajmuje ważne miejsce wśród reform, zmierzających w coraz to szybszym tempie do zakończenia przebudowy polskich ubezpieczeń społecznych.

R. Garlicki

REFORMA SKŁADKI UBEZPIECZENIOWEJ

Ustawa z dnia 1 marca 1949 r. o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109) w ust. 1 art. 1 znosi odrębność finansową ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych oraz ubezpieczenia emerytalnego robotników i pracowników umysłowych, w ust. 2 zaś tego artykułu postanawia, że na ubezpieczenie powyższe opłaca się składkę łączną, zróżniczkowaną wg działów gospodarki narodowej.

Na mocy postanowień pkt. 1 art. 9 powołanej ustawy, składkę tę oraz składki na ubezpieczenie rodzinne, zabezpieczenie na wypadek bezrobocia robotników i ubezpieczenie na wypadek braku pracy pracowników umysłowych, ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzeń. Opierając się na powyższym postanowieniu Rada Ministrów wydała dotychczas dwa rozporządzenia w omawianej sprawie, a to:

1. z dnia 8 marca 1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 121) z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1949 r. i
2. z dnia 1 kwietnia 1950 r. z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1950 r.

Obydwa rozporządzenia odpowiednio do postanowień powołanego aktu ustawodawczego, ustaliły wysokość składek zróżniczkowaną według działów gospodarki narodowej, co wyrażało klasową linię działalności w dziedzinie ubezpieczeń społecznych i odpowiadało różnemu udziałowi przedsiębiorstw publicznych i prywatnych w ochronie i pomocy społecznej dla pracowników.

Zróżniczkowanie to wyraziło się w obu rozporządzeniach Rady Ministrów, przede wszystkim w określeniu różnej wysokości łącznej składki za pracowników zatrudnionych w zakładach pracy a) państwowych i samorządowych, b) prywatnych lub będących w prywatnym użytkowaniu, i c) pozostałych, dalej w ustaleniu składki na zabezpieczenie na wypadek bezrobocia robotników i na ubezpieczenie na wypadek braku pracy pracowników umysłowych — wyższej w zakładach pracy prywatnych lub będących w prywatnym użytkowaniu niż w pozostałych zakładach pracy, przy całkowitym wyłączeniu obowiązku opłaty składek na to ubezpieczenie przez zakłady państwowe i samorządowe, wreszcie w ustaleniu od dnia 1 stycznia 1950 r. składki na ubezpieczenie rodzinne — niższej w zakładach wymienionych wyżej pod a) i c), wyższej natomiast

w zakładach wymienionych pod b). (W okresie od 1.I.1949 r. składka na ubezpieczenie rodzinne była jednakowa we wszystkich działach gospodarki narodowej).

Mimo ustalenia łącznej składki na ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa, od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych oraz emerytalne, ogólnie określonych jako ubezpieczenie społeczne, rozporządzenie R. M. tak z 8.III.1949 r., jak i z 1.IV.1950 r. uwzględniało indywidualne warunki ubezpieczenia, przewidziane w podstawowych aktach prawnych i postanawiało, że pobór składki na ubezpieczenie społeczne za pracowników podlegających nie wszystkim rodzajom ubezpieczeń, jakie ubezpieczenie społeczne obejmowało, winien odbywać się w zmniejszonym wymiarze. W tym celu oba rozporządzenia R. M. ustaliły, wysokość składki, jaka przypada w granicach łącznej składki należnej od poszczególnych grup zakładów pracy, oddzielnie na każdy z trzech rodzajów ubezpieczenia, składających się na ubezpieczenie społeczne.

W konsekwencji tak ujętych postanowień, stosowany był w praktyce szeroki wachlarz różnych wysokości składek, wywołany nie tylko — jak to miało miejsce przed 1.I.1949 r. — istnieniem wielu różnych zakresów ubezpieczenia, ale jeszcze poszerzony wprowadzeniem różnej wysokości składki na ubezpieczenie społeczne dla różnych grup zakładów pracy.

Ustalanie odrębnej składki na poszczególne rodzaje ubezpieczeń było konieczne wówczas, gdy istniały odrębne fundusze dla każdego rodzaju ubezpieczenia, gdy świadczenia z danego rodzaju ubezpieczenia były uzależnione od wpływów finansowych do odpowiedniego funduszu.

Stan ten zmienia się zasadniczo od dnia 1 stycznia 1951 r. Powołanie Zakładu Lecznictwa Pracowniczego i finansowanie tego lecznictwa z funduszy państwowych, zniesienie odrębnej osobowości prawnej ubezpieczalni społecznych, dalsze scalenie funduszy ubezpieczeniowych przez zniesienie odrębności ubezpieczenia rodzinnego, a przede wszystkim włączenie budżetu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do budżetu Państwa, gwarantujące wykonanie zadań ubezpieczeń społecznych, pozwala na nieuzależnienie składek od uprawnień do świadczeń, tj. na określenie wysokości tych składek bez względu na zakres ubezpieczenia poszczególnych osób, podlegających ubezpieczeniu.

Uprzedzając ukazanie się rozporządzenia Rady Ministrów, regulującego, na zmienionych zasadach, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne, mającej obowiązywać od dnia 1.I. 1951 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych w okólniku Nr 30 z dnia 1 lutego 1951 r., polecił pobór składek w formie zaliczki wynoszącej:

- a) w uspołecznionych zakładach pracy (państwowych, spółdzielczych i innych uspołecznionych) — 15,5% zarobków ubezpieczonych,
- b) we wszystkich nieuspołecznionych (prywatnych) zakładach pracy, z wyjątkiem gospodarstw rolnych — 30% zarobków,
- c) w nieuspołecznionych (prywatnych) gospodarstwach rolnych — 18% zarobków.

Składki w określonej wysokości pobierane mają być od całości wynagrodzeń, stanowiących podstawę wymiaru, bez względu na zakres

ubezpieczenia i bez względu na charakter prawny stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie, stosunek prywatno — czy publicznoprawny) poszczególnych pracowników. O wysokości składki decyduje zatem przynależność zakładu pracy do odpowiedniego działu gospodarki narodowej, a nie indywidualne warunki ubezpieczenia poszczególnych pracowników.

Całość składki przypada połączonym ubezpieczeniom społecznym, oprócz drobnej części (2% zarobków) składki od nieuspołecznionych zakładów pracy, przeznaczonej na zasilenie Funduszu Pracy.

Tak ustalona wysokość i zasady poboru składek na ubezpieczenie społeczne odpowiadają zasadom projektu rozporządzenia Rady Ministrów i prawdopodobnie nie ulegną istotnym zmianom.

A. D.

PROBLEM DOBROWOLNEGO KONTYNUOWANIA UBEZPIECZENIA

Jedną z podstawowych cech ubezpieczeń społecznych jest ich przymusowość. Każdy, kto pozostaje w stosunku pracy najemnej, podlega obowiązkowi ubezpieczenia i / korzysta z jego urządzeń.

Tę zasadę przeprowadziła w uporczywej walce klasa robotnicza, stanowiła ona i stanowi w ustroju kapitalistycznym kamień węgielny ubezpieczeń społecznych. Gdyby bowiem przynależność do ubezpieczenia zależała od dobrowolnego zgłoszenia się pracownika, to klasy posiadające znalazłyby zawsze sposoby, aby skłonić pracownika (np. groźbą zwolnienia z pracy) do zrezygnowania z ubezpieczenia i odciążyć się w ten sposób od płacenia składki ubezpieczeniowej.

W gospodarce socjalistycznej przymusowość ubezpieczenia społecznego nabiera odmiennego charakteru, jest ona wyrazem troski państwa socjalistycznego o zdrowie i siły pracowników, o skuteczne ich zabezpieczenie przed wydarzeniami losowymi. Z różnych wprowadzeń założeń podstawowych ale zawsze klasa robotnicza uznaje przymusowość ubezpieczeń społecznych za ich istotną i konieczną cechę.

Przymusowość ubezpieczeń społecznych oznacza, że jak długo dana osoba znajduje się w stosunku pracy najemnej, tak długo podlega obowiązkowi ubezpieczenia. Przedwojenne ustawodawstwo ubezpieczeniowe знаło ponadto instytucję kontynuowania ubezpieczenia.

W zakresie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa ubezpieczony, który wyszedł z ubezpieczenia, tzn. zaprzestał pracy uzasadniającej obowiązek ubezpieczenia, mógł w ciągu trzech tygodni od ustania obowiązku ubezpieczenia złożyć oświadczenie, że chce kontynuować ubezpieczenie, tj. pozostać nadal w ubezpieczeniu z własnej woli, jeżeli w ciągu

roku przed ustaniem obowiązku ubezpieczenia miał opłaconych przynajmniej 20 składek tygodniowych.

Również istniała możliwość kontynuowania ubezpieczenia emerytalnego dla osób, które pozostawały w ubezpieczeniu emerytalnym co najmniej przez 150 tygodni składekowych a w ciągu trzynastu tygodni po zaprzestaniu pracy zgłosiły chęć dalszego pozostawania w ubezpieczeniu emerytalnym (kontynuowania ubezpieczenia).

Jak wiadomo, w okresie przedwojennym składkę za ubezpieczenia społeczne ponosił częściowo pracodawca, częściowo pracownik (z wyjątkiem składki za ubezpieczenie wypadkowe, które w całości opłacał pracodawca). Przy kontynuowaniu ubezpieczenia nie wchodzi w grę pracodawca, gdyż osoba kontynuująca ubezpieczenie nie pozostaje w stosunku pracy najemnej i wobec tego całość składki za takie ubezpieczenie ponosił ubezpieczony (art. 223 ust. 2 ust. o ubezp. społ. w brzmieniu z przed 1.II.45 r.). W wykonaniu tych zasad wydane zostało rozporządzenie wykonawcze z 17.XI. 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 88, p. 634), które normowało tryb zgłaszania gotowości kontynuowania ubezpieczenia oraz sposób opłacania składek przez takich ubezpieczonych i wysokość tych składek, przyjmując za podstawę obliczania składek ostatni zarobek ubezpieczonego z pracy najemnej.

Tak to zagadnienie dla pracowników fizycznych normował art. 10 i 11 ustawy z 28.III. 1933 r. o ubezp. społ. w brzmieniu obowiązującym do 1.II.1945 r. Jeżeli chodzi o pracowników umysłowych, to kontynuowanie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa podlegało również wskazanym wyżej przepisom, kontynuowanie zaś ubezpieczenia eme-

rytalnego (na starość i na wypadek niezdolności do pracy) unormowane było podobnie przez art. 9 rozp. Prez. Rzplitej o ubezpieczeniu prac. umysł., z tą różnicą, że pracownik umysłowy musiał posiadać osiągnięte co najmniej 4 miesiące składowe i przy czym musiał się znajdować w normalnym stanie zdrowia, z uwzględnieniem wieku i zawodu. Po osiągnięciu 60 miesięcy składowych pracownik umysł. mógł kontynuować ubezpieczenie bez względu na stan zdrowia.

Jakiż był cel kontynuowania ubezpieczenia, a więc pozostawania w ubezpieczeniu i po ustaniu stosunku pracy, tzn. po wyjściu danej osoby z kręgu klasy robotniczej?

Ustawodawca przedwojenny miał na myśli głównie dwie kategorie wydarzeń.

Po pierwsze chodziło mu o takie sytuacje, gdy robotnik lub pracownik usamodzielniał się, a więc zakładał np. warsztat rzemieślniczy, otwierał sklepik, przechodził na gospodarstwo rolne, do wolnego zawodu itp. Burżuazja chętnie widziała tego rodzaju usamodzielnianie się, uważała bowiem warstwę drobnomieszczańską za swego sojusznika w walce z rewolucyjną klasą robotniczą.

Robotnik przechodząc do drobnomieszczaństwa (np. otwierając sklepik) traciłby wnoszone częściowo przez siebie składki emerytalne, traciłby widoki na uzyskanie renty emerytalnej, traciłby możliwość korzystania ze świadczeń chorobowych. Wszystkie te czynniki hamowałyby go w zerwaniu łączności z klasą robotniczą. Aby te hamulce usunąć, burżuazyjny ustawodawca przyznał mu możliwość, pod pewnymi wskazanymi wyżej warunkami, pozostawania w ubezpieczeniu mimo zaprzestania pracy najemnej tzn. kontynuowania już na swój własny koszt ubezpieczenia i to było główną przyczyną wprowadzenia tej instytucji.

Główną, lecz nie jedyną.

Gospodarkę kapitalistyczną, zwłaszcza w jej etapie rozwojowym po I wojnie światowej, charakteryzowało i charakteryzuje bezrobocie strukturalne, tj. bezrobocie będące nieodłącznym i stałym zjawiskiem w tej gospodarce. Stąd też częste były wypadki, że ubezpieczony zaprzestawał pracy najemnej, uzasadniającej obowiązek ubezpieczenia wcale nie dlatego, że się usamodzielniał gospodarczo, że przechodził do warstwy drobnomieszczańskiej, lecz dlatego, że tracił pracę dotychczasową i nie mógł znaleźć innej. Pod naciskiem klasy robotniczej ustawodawca burżuazyjny widział się zmuszony do umożliwienia bezrobotnym pozostawania w ubezpieczeniu, aby w ten sposób nie pozbawić ich w przyszłości utraty renty emerytalnej.

Możnaby wprawdzie podnieść, że to dobrodziejstwo dla bezrobotnych było iluzoryczne, mieli oni bowiem do zaspokajania bardziej pilne potrzeby i pokrywanie z własnych funduszy składki ubezpieczeniowej stanowiło dla nich trudność nie do pokonania. W tych jednak wypadkach, gdy należało pozostać w ubez-

pieczeniu jeszcze przez stosunkowo niedługi okres czasu, by uzyskać prawo do renty emerytalnej, nawet bezrobotny, kosztem wielkiego wysiłku, zdobywał się na płacenie składki, oczekując, że w niedalekiej przyszłości uzyska dzięki temu rentę.

W gospodarce socjalistycznej odpada wskazane wyżej uzasadnienie instytucji kontynuowania ubezpieczenia. Ubezpieczenia społeczne są urządzeniem państwowym, chroniącym twórców od materialnych skutków wypadków losowych ich życia, a przez to dających wzmożenie sprawności siły roboczej w procesie materialnej produkcji społeczeństwa. Służą więc one klasie robotniczej i nie ma żadnych podstaw, aby z ich dobrodziejstwa korzystały osoby, zrywające więzy z tą klasą, przechodząc do innych klas społecznych. W miarę zresztą socjalizacji życia gospodarczego, tego rodzaju zjawisko staje się coraz radsze i traci wszelkie znaczenie społeczne. Bezrobocie z natury rzeczy jest gospodarce socjalistycznej nieznaną i nie wchodzi w grę takie wypadki, aby ubezpieczony utracił możliwość korzystania z ubezpieczeń społecznych tylko z tego względu, że nie może znaleźć pracy. Stąd też w gospodarce socjalistycznej odpadają wszelkie rzeczowe podstawy do zachowania instytucji kontynuowania ubezpieczenia i przechodzi ono do lamusa historii ubezpieczeniowej.

Przebudowa życia gospodarczego w Polsce Ludowej w kierunku socjalizmu poczyniła już tak dalekie postępy, że i u nas kontynuowanie ubezpieczenia utraciło swój sens społeczny, swoje uzasadnienie. Przemiany prawne jednak i na tym odcinku nie nadążają za życiem i stąd powstają w wielu wypadkach praktyczne trudności w omawianym przez nas zagadnieniu.

Powołane wyżej artykuły 10 i 11 ustawy z 28.III.1933 r. o ubezp. społ. i art. 9 rozp. Prez. Rzplitej o ubezp. pracowników umysłowych uległy nowelizacji przez art. 1 ust. 1 i art. 2 ust. 1 dekretu z 28.X.1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, p. 413), przy czym zgodnie z art. 8 tego dekretu zmienione przepisy dotyczące kontynuowania ubezpieczenia obowiązują już od 1.II.1945 roku. Jeżeli więc chodzi o okres powojenny, to kontynuowanie ubezpieczenia oceniać należy wg tych przepisów.

Na czym polegają zmiany w zakresie kontynuowania ubezpieczenia, wprowadzone powyższym dekretem?

Można śmiało powiedzieć, że ustawodawca wydając dekret z 28.X.1947 r. nie miał jeszcze skryształizowanego poglądu na kontynuowanie ubezpieczenia. Stąd też dekret z 1947 r. nie zlikwidował instytucji kontynuowania ubezpieczenia, utrzymał ją zasadniczo przy życiu, odroczył jednak jej realizację na czas nieokreślony. Utrzymując z niewielkimi zmianami przepisy art. 10 i 11 ust. o ubezp. społ. i art. 9 rozp. Prez. Rzplitej o ubezp. prac. umysł., dekret z 28.X.1947 r. stanowi, że szczegółowe warunki kontynuowania ubezpieczenia określi rozporządzenie Min. Pracy i Op. Społ.

Rozporządzenie wykonawcze z 1937 r. normowało tylko zagadnienia natury ściśle technicznej (ewidencja osób kontynuujących ubezpieczenie i tryb uiszczania składek), same zaś warunki kontynuowania ubezpieczenia określały przepisy ustawy o ubezp. społ. i rozp. Prez. RP o ub. prac. um. Natomiast dekret do rozporządzenia wykonawczego odsyła nie tylko te ściśle techniczne kwestie, lecz w ogóle określenie warunków kontynuowania ubezpieczenia. **Dopóki więc te warunki nie zostaną określone, a dotychczas to nie nastąpiło i ze wskazanych uprzednio przyczyn zapewne nie nastąpi, przepisy dotyczące kontynuowania ubezpieczenia stały się normami blankietowymi, które winno wypełnić treścią dopiero rozporządzenie wykonawcze. Wobec jednak braku takiego rozporządzenia nie mogą być one stosowane.**

Należy pamiętać, że dekret z 1947 r. skreślił również art. 223 ust. o ubezp. społ. Ustęp 1 tego artykułu przewidywał wypadki, w których pracodawcy opłacają pełne składki ubezpieczeniowe, tzn. wypadki, gdy na ubezpieczonym nie ciąży obowiązek płacenia przypadającej nań części składek. Ponieważ dekret z 29.IX.1945 r. (Dz. U.R.P. Nr 43 p. 240) przerzucił na pracodawców obowiązek uiszczania całej składki ubezpieczeniowej i pracownik nie ponosi żadnej jej części, przeto przepis ustępu 1 art. 223 stał się bezprzedmiotowy i tym właśnie tłumaczy się jego skreślenie. Ustęp 2 art. 223 ust. o ubezp. społ. stanowił, że w wypadku kontynuowania ubezpieczenia całość składki ponoszą osoby ubezpieczone kontynuujące. Była to logiczna konsekwencja faktu, że kontynuuje ubezpieczenie ten, kto przestał być pracownikiem najemnym. Ponieważ więc przy takim ubezpieczeniu nie ma pracodawcy w ogóle, a składkę ktoś opłacać musi, przeto opłaca ją sam kontynuujący ubezpieczenie.

Przepis ten został przez dekret również skreślony i wobec tego postanowienia brak wyrażonego postanowienia nakładającego na osobę kontynuującą ubezpieczenie obowiązek płacenia całej składki. Wprowadzie znowelizowany art. 11 ustęp 2 pkt. 2 ust. o ubezp. społ. stanowi, że kontynuowanie ubezpieczenia ustaje, gdy ubezpieczony nie opłacił przynajmniej 39 składek tygodniowych (podobnie stanowi znowelizowany art. 9 rozp. Prez. Rzplitej o ubezp. prac. umysł.) i stąd można wyprowadzić pośredni wniosek, że opłacanie składki ciąży na osobie kontynuującej ubezpieczenie, nie mniej brak jest danych pozwalających ustalić wysokość żądanej od kontynuującego ubezpieczenie składki.

Ponieważ oddziały Zakładu spotykają się od czasu do czasu z żądaniem przyjęcia do kontynuowania ubezpieczenia, przeto należy wyjaśnić, że w obecnym stanie prawnym oraz przy przyjęciu pod uwagę wskazanych wyżej względów społecznych, żądanie takie jest nie uzasadnione i winno się spotkać z odmową.

Odmawiając zgody na kontynuowanie ubezpieczenia, oddział orzeka w przedmiocie obowiązku ubezpieczenia odmiennie od wniosku osoby zainteresowanej, a wobec tego obowiązany jest wydać formalne orzeczenie z pouczeniem o środkach prawnych, tj. z pouczeniem o możliwości odwołania się do okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych (§ 41 pkt. 2 rozp. Min. Op. Społ. z 28.XII.1933 r., Dz. U.R.P. Nr 103, p. 818 i Nr 12 z 1938 r., poz. 84).

Zagadnieniem samym w sobie jest kwestia zaliczenia do ubezpieczenia okresów przebytych w kontynuowanym ubezpieczeniu na podstawie przepisów niemieckiej Ordynacji Ubezpieczeniowej. Zagadnienia tego nie poruszamy, normuje je bowiem okólnik Zakładu Nr 227 z 1950 r., wskazujący przypadki, w których takie ubezpieczenie może być zaliczone.

St. Garlicki

WSKAZÓWKI DO OPRACOWANIA PLANÓW WYKONANIA BUDŻETU

Świadomość trudności, z jakimi w praktyce spotykają się nasi planiści, chcący realnie i prawidłowo opracować plan finansowy (kwartalny plan wykonania budżetu) skłoniła nas do podjęcia próby dania czytelnikowi materiału i uwag, któreby mogły ułatwić tę pracę. Istniejące trudności spowodowane zostały między innymi tym, że nie została opracowana instrukcja normująca bardziej szczegółowo technikę i organizację planowania oraz, że nie zorganizowano dotychczas w ZUS kursu szkoleniowego w zakresie planowania w ogóle, a planowania finansowego w szczególności. Zmiana systemu finansowego ZUS dokonana w stosunkowo krótkim czasie nie pozwoliła jeszcze na zorganizowanie szkolenia naszego aparatu planowania.

W obecnym stanie rzeczy sądzimy, że szkic niniejszy będzie pewną pomocą przy sporządzaniu kwartalnych planów wykonania budżetu.

Oczywiście praktyka może podyktować konieczność dokonania pewnych zmian, a specyficzne warunki lokalne mogą powodować różne odchylenia.

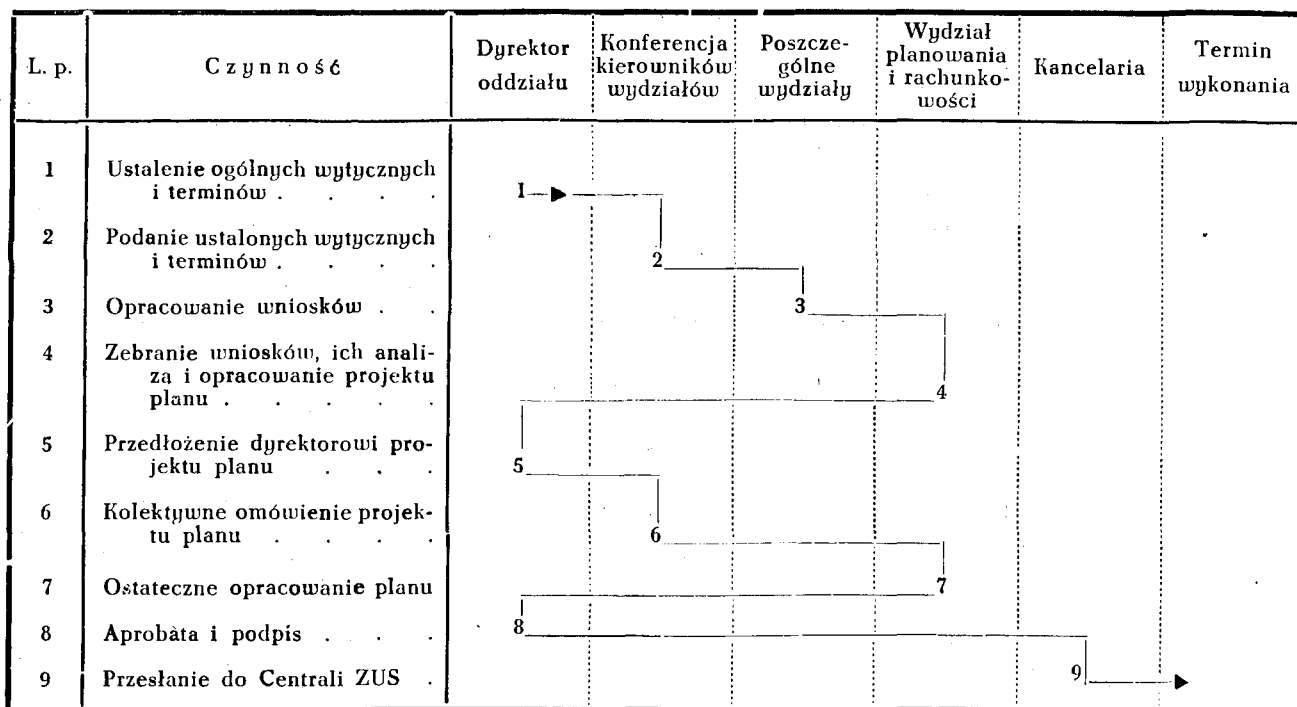
Podstawowe zasady, które przyjmujemy przy organizacji planowania, wydają się słuszne i właściwe przynajmniej na najbliższy okres. Byłyby to zasady następujące:

1. Plan wykonania budżetu musi być realny, sporządzony prawidłowo i w ustalonym terminie,

2. Wydział Planowania i rachunkowości sporządza kwartalny plan w oparciu o wnioski rzeczowo właściwych komórek organizacyjnych.

3. Praca przy sporządzaniu planu jak każda praca musi być należycie zorganizowana.

W związku z tym należałoby przyjąć następujący schemat pracy:



Należałoby choć pokrótce omówić poszczególne czynności podane w schemacie:

L. p. 1 — ustalenie ogólnych wytycznych i terminów.

Dyrektor Oddziału, analizując stan faktyczny i potrzeby na okres przyszły, ustala w ogólnych zarysach zadania na następny kwartał dla poszczególnych komórek organizacyjnych, opracowuje wytyczne, jakimi powinny kierować się te komórki przy opracowywaniu wniosków do planu oraz ustala terminy wykonania poszczególnych czynności.

L. p. 2 — podanie ustalonych wytycznych i terminów.

Dyrektor zwołuje konferencję kierowników wydziałów. Na tej konferencji Dyrektor po-

daje do stosowania ustalone wytyczne (l. p. 1.), wysłuchuje poglądów zebranych, koryguje ewent. błędne ujęcie, określa rodzaj i termin opracowania wniosków, dotyczących kredytów na pokrycie poszczególnych wydatków.

L. p. 3 — opracowanie wniosków

Po odbytej konferencji kierownicy komórek organizacyjnych, biorąc pod uwagę założenia i wytyczne ustalone przez Dyrektora Oddziału, przydzielają właściwym referentom poszczególne zagadnienia do opracowania.

Załączona tablica ilustruje przykładowo w jakim zakresie poszczególne komórki organizacyjne opracowują wnioski w odniesieniu do wydatków administracyjnych, objętych działem 11 tytuł 9-a budżetu ZUS.

§	Poz.	Nazwa pozycji	Wnioski obejmują wydatki:	Wnioski opracowuje:
1	2	3	4	5
1	c	Płace i dodatki pracowników na umowach zbiorowych	1. wynagrodzenia zasadnicze, dodatki funkcyjne, służbowe i lokalne 2. premie 3. godziny nadliczbowe 4. płace pracowników sezonowych	1. komórka kadr 2. wydz. plan. i rach. 3. wszystkie wydziały 4. komórka kadr w odniesieniu do przyjętych na dłuższy okres, a wydz. adm. gosp. w odniesieniu do pracowników zatrudnionych dorywczo przy pracach gospodarczych
	d	Fundusz nagród i prac zleconych	1. wysokość i ilość nagród 2. rodzaj prac zleconych i ich koszt	1 i 2 — wszystkie wydziały
2		Ubezpieczenie społeczne		oblicza wydz. plan. i rach.

§	Poz.	Nazwa pozycji	Wnioski obejmują wydatki:	Wnioski opracou uje:
1	2	3	4	5
	b	Świadczenia w naturze	1. mleko dla palaczy 2. mundury służbowe 3. utrzymanie mieszkań służb. 4. kąpiele	1—4 — wydział administracyjno-gospodarczy
3	c	Wynagrodzenie za pracę osobom nie pozostającym w stosunku służbowym do jednostki budżetowej	1. honoraria rzeczoznawców i adwokatów	1 — wydział administracyjno-gospodarczy
	e	Zwroty za używanie własnych środków lokomocji	1. wysokość zwrotów z podaniem ilości km.	1. wszystkie wydziały
	f	Oplaty lekarzom rzeczoznawcom	1. koszty badań rencistów 2. koszty badań żon do zasiłków rodzinnych 3. koszt badań pomocniczych	1—3 wydziały świadczeń
5	a	Podróże służbowe	1. plan podróży i koszt	1. wszystkie wydziały
	b	Przesiedlenia	1 koszt przewozu urzędnika 2 koszt przejazdu i diety 3 ryczałt	1—3, komórka kadr i wydz. adm. gosp. <i>Podaje się oddziałom wojewodzkim, które wydatki te obejmują swoim planem</i>
	c	Przejazdy miejscowe	—	oblicza wydz. planow. i rach. w porozumieniu z wydz. adm.-gosp i komórkami kontroli zakładów pracy i zasiłków
	d	Podróże osób wzywanych	1. koszt przejazdów rencistów, ubezpieczonych i świadków 2. strawne 3. zwrot utraconego zarobku	1—3 wydziały świadczeń
6	a	Papier do użytku biurowego	1. koszt zakupu papieru	1. wydz. adm.-gospod.*)
	b	Materiały kreślarskie	1. koszt zakupu materiałów	1. wydz. adm.-gosp. — tylko w Oddz. Wojew.*)
	c	Inne materiały i przybory kancelaryjne	1. koszt zakupu materiałów i przyborów kancelaryjnych	1. wydz. adm.-gospod.*)
	d	Druki akcydensowe manipulacyjne	1. koszt zakupu druków PKO do wypłaty świadczeń 2. koszt zakupu formularzy bankowych	1. komórki asygnujące świadczenia pieniężne 2. wydz. plan. i rach.
	g	Oplaty pocztowe, telefoniczne i telegraficzne	1. bieżące normalne wydatki 2. nadzwyczajne wydatki	1. wydz. adm.-gosp. 2. wszystkie wydziały podają jakiego podejmują akcje specjalne powodujące zwiększenie wydatków i ich koszt
	h	Plakaty i reklama pokazowa	1. koszt plakatów 2. koszt wystaw i stoisk	1 i 2 — wydz. adm.-gosp. tylko w Oddz. Wojew.
	i	Ogłoszenia i reklama prasowa	1. koszt ogłoszeń w prasie	1. wydz. planow. i rach. w porozumieniu ze wszystkimi wydziałami — tylko w Oddz. Wojew.
7	a	Czynsze i świadczenia	1. czynsze 2. świadczenia	1 i 2 — wydz. adm.-gosp.
	b	Opał, światło, woda, gaz	1. opał 2. światło 3. wymiana żarówek 4. woda 5. gaz	1—5 — Wydz. adm.-gosp.*)

§	Poz.	Nazwa pozycji	Wnioski obejmują: wydatki	Wnioski opracowuje:
1	2	3	4	5
	c	Utrzymanie czystości	1. materiały do utrzym. czystości 2. utrzymanie czystości na zewnątrz budynków własnych 3. mydło do rąk 4. pranie bielizny	1-4 — wydz. adm.-gosp.)*
	d	Dekoracje budynków	1. uzupełnienie materiałów 2. koszt dekoracji w związku z uroczystościami	1-2 — wydz. adm.-gosp.
	e	Utrzymanie podwórzy kwietników i ogrodów	1. koszt założenia i utrzymania zieleńców	1. wydz. adm.-gosp.
	f	Materiały na bieżące potrzeby gospodarcze	1. zakup drobnych narzędzi i przedmiotów nieinwentaryzowanych i różnych	1. wydz. adm.-gosp.
	g	Bieżący remont pomieszczeń i inwentarza	1. zakup mat. budowlanych 2. rozmiar i terminy oraz koszt remontów pomieszczeń 3. rozmiar i terminy oraz koszt remontów ruchomości	1-3 — wydz. adm.-gosp.
	h	I n n e	1. podatki 2. opłaty komunalne	1-2 — wydz. adm.-gosp.
8	a	Koszt utrzymania samochodów osobowych	1. zakup mat. pędnych i smarów 2. zakup części zamiennych 3. koszty napraw 4. zakup ogumienia	1-4 — wydz. adm.-gosp.)*
	b	Koszt utrzymania samochodów ciężarowych	j. w.	j. w.
	c	Koszt utrzymania innych środków transportowych	1. j. w. w odniesieniu do motocykli 2. naprawy rowerów	1-2 — wydz. adm.-gosp.
	d	Koszt transportu obcego	1. przewóz opału 2. „ ruchomości 3. „ wyprawek	1-3 — wydz. adm.-gosp.
9	a	Zakup książek	1. zakup książek 2. oprawa książek	1-2 — wydz. adm.-gosp.
	b	Zakup i prenumerata czasopism	1. prenumerata stała 2. zakup pojedynczych numerów	1-2 — wydz. adm.-gosp.
16		Inwentarz gospodarczy	1. zakup ruchomości wraz ze specyfikacją	1 — wydz. adm. gosp. do Oddz. Wojew., który ujmuje potrzebny kredyt w swoim planie
18		Kapitałne remonty	1. koszt tych remontów wraz ze specyfikacją	1 — wydz. adm. - gosp.
20	a	Zjazdy, uroczystości, przyjęcia delegatów	1. koszt zjazdów 2. „ uroczystości 3. „ przyjęcia delegatów	1-3 wydz. adm. - gosp.
	b	Koszty bankowe i spłata zadłużeń	1. koszt przekazywania świadczeń (PKO) 2. koszt manipulacji bankowych	1 — komórki asygnujące świadczenia 2 — wydz. plan. i rach.
	c	Różne należności z tyt. publiczno-prawnych	1. wysokość tych należności (np. opłaty hipoteczne, sądowe)	1-3 — wydz. adm.-gosp. i wydz. składek

*) Przy ustalaniu wysokości kredytu należy brać pod uwagę przewidywany zapas materiałów w magazynach w końcu bieżącego kwartału.

Opracowane wnioski przekazują poszczególne komórki organizacyjne wydziałowi planowania i rachunkowości.

Wnioski te powinny zawierać:

- rodzaj wydatków,
- kalkulację wydatków,
- wysokość kredytów potrzebnych na pokrycie tych wydatków.

L. p. 4 — zebranie wniosków, ich analiza i opracowanie projektu planu.

Wydział planowania i rachunkowości zbiera wspomniane wnioski, segreguje je wg. §§-ów

i pozycji budżetowych i przystępuje do analizy otrzymanego materiału.

Analiza polega na zbadaniu czy:

- wydatki planowane przez poszczególne komórki organizacyjne objęte są budżetem oddziału,
- materiały są realne,
- przewidywane wydatki są legalne.
- przewidywane wydatki są celowe gospodarczo,
- przewidywane wydatki są zgodne z zasadami oszczędnej gospodarki.

Referent planowania odnotowuje na otrzymanych wnioskach swoje uwagi i propozycje zmian, a następnie sporządza zestawienie

w kolejności pozycji budżetowych wg następującego wzoru:

§	Poz.	Nazwa pozycji	k w o t y w g.		
			otrzymanych wniosków	korekty wydz. plan. i rach.	decyzji dyrektora
1	2	3	4	5	6
		Razem tytuł			

W kol. 44 podaje się kwoty wg wniosków zgłoszonych przez komórki organizacyjne (bez zmian), a w kol. 5 kwoty wg propozycji Wydziału Planowania i Rachunkowości po dokonaniu analizy.

L. p. 5 — Przedłożenie Dyrektorowi Oddziału projektu planu.

Wydział Planowania i Rachunkowości przedkłada Dyrektorowi Oddziału projekt planu wraz z wnioskami, otrzymanymi od poszczególnych komórek organizacyjnych.

L. P. 6 — kolektywne omówienie projektu planu .

Dyrektor Oddziału po zapoznaniu się z przedłożonym materiałem zwołuje naradę roboczą kierowników wydziałów, omawia na tej naradzie otrzymane wnioski, żąda wyja-

śnień i bliższych uzasadnień, podejmuje wreszcie decyzję, ustalającą wysokość planowanych kredytów (kol. 6 projektu planu).

L. p. 7 — ostateczne opracowanie planu.

Wydział planowania i rachunkowości zestawia plan wykonania budżetu, uwzględniając decyzje dyrektora Oddziału, powzięte w wyniku narady roboczej.

L. p. 8 i 9 — nie wymagają omówienia.

W gospodarce planowej wszelka działalność musi być planowana, a planowanie musi ulegać stałemu pogłębianiu.

Będziemy niewątpliwie dążyli i na naszym terenie do stałego pogłębiania planowania i będziemy szukali dalszych rozwiązań organizacyjnych.

W. Soszyński

INSTRUKCJA TECHNICZNO - BIUROWA JAKO INSTRUMENT WYDAJNOŚCI PRACY

Centrala ZUS wydała jednolitą dla wszystkich swoich placówek instrukcję, normującą techniczny sposób załatwiania spraw i postępowania z aktami bieżącymi. Ulepsza ona dotychczasową instrukcję dla Centrali i oddziałów wojewódzkich ZUS i zapełnia lukę, jaka pod tym względem istniała dotąd w oddziałach obwodowych, które — jako ubezpieczalnie społeczne — nie miały takiej instrukcji i posługiwały się wzorami z przestarzałej już instrukcji biurowej, wydanej jeszcze w 1933 r. dla b. kas chorych.

Podstawą dobrego działania każdego przedsiębiorstwa, każdej instytucji jest racjonalny podział zadań i czynności pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne, a w tych komórkach — pomiędzy poszczególne stanowiska pracy (pracowników), przy równoczesnym wyraźnym ustaleniu prawa decyzji i podpisu i przy zachowaniu w pełni zasady jednoosobowego kierownictwa. Stanowi to statyczną część organizacji każdej instytucji, stanowi jej strukturę, odpowiada na pytanie: co, kto i gdzie robi i o czym decyduje. Dla całości do-

brej organizacji musimy mieć odpowiedź także na pytanie: jak się robi i jak się kontroluje wykonanie roboty. Jest to strona dynamiczna organizacji pojętej jako całość. Na to pytanie muszą dawać odpowiedzi jasne i proste instrukcje dla każdego stanowiska pracy względnie dla grup jednorodzących stanowisk pracy. Niektóre czynności jednakowe dla wszystkich lub niektórych stanowisk pracy normują ogólne instrukcje i do tego typu instrukcji należy w biurach przede wszystkim instrukcja techniczno - biurowa.

Instrukcja techniczno - biurowa normuje: obieg akt, ich przydział do załatwienia, rejestrację, znakowanie i przechowywanie, formy załatwień i aprobaty, sporządzania i podpisywania czystopisów, wysyłkę pism, posługiwanie się środkami łączności, obsługę informacyjną itp.; normuje zatem całokształt prac technicznych, jednakowych na wszystkich miejscach pracy biurowej, synchronizuje je co do miejsca i czasu.

Nowa instrukcja ogranicza wszystkie urządzenia i czynności pomocnicze do możliwie

najprostszyc, pozwalajacych na szybkie, ostateczne zalatwienie spraw bez zbędnych punktów zatrzymania i nawrotów do tych samych punktów przy prostej, jednokrotnej rejestracji pism w miejscu merytorycznego zalatwienia sprawy.

Jednakowa w zasadzie struktura prawie wszystkich placówek ZUS pozwolila na jednakowe oznaczenie przedmiotów takich samych komórek organizacyjnych na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Zamiast symbolów cyfrowych przyjęto do oznaczenia komórek organizacyjnych symbole literowe, jako bardziej ulatwiajace rozpoznanie nazwy właściwej komórki. Jednolitość symboli komórek organizacyjnych w oddziałach obwodowych i wojewódzkich oraz Centrali ZUS ulatwia znakomicie doplyw pism do właściwych pod wzgledem rzeczowym komórek organizacyjnych. Np. symbolem „Rw“ (**R**ent — **w**ypłata) oznaczone są wszystkie komórki organizacyjne w Centrali ZUS i oddziałach, powołane do wypłaty i normowania wypłat z tytułu świadczeń rentowych (rent).

Jeden i ten sam wykaz akt obowiazuje we wszystkich jednostkach i komórkach organizacyjnych ZUS. Znaczy to, że pismo w takiej samej sprawie otrzyma ten sam znak bez wzgledu na to, na którym szczeblu organizacyjnym i w której komórce organizacyjnej wyplynie i bedzie ono przechowane w teczce aktowej o tym samym znaku. Np. wszystkie sprawy, dotyczace wynalazczosci pracowniczey, otrzymuja znak 024 (pierwsza cyfra „0“ oznacza kategorie spraw: „Organizacja“, druga „2“ — grupe spraw: „Organizacja i technika pracy“, a trzecia „4“ podgrupe: „Wynalazczosc pracownicza“). Znak teczki poprzedza symbol (znak) komórki organizacyjnej, a po nim nastepuje numer kolejny konkretnej sprawy w danej teczce aktowej, odpowiadajacej numerowi biezacemu spisu spraw. Caly znak pisma sklada sie wiec z trzech czlonów (np. Rw — 024 — 15), z których pierwszy (np. Rw) oznacza symbol komórki ustrojowej, drugi (np. 024 — znak teczki aktowej a trzeci (np. 15) — numer porzadkowy spisu spraw danej teczki aktowej. Przy mniejszym obrocie spraw, mozna ograniczyc ilosc teczek aktowych przez laczenie w jednej teczce calej grupy akt (np. 02 „Organizacja i technika pracy“) bez podzialu na podgrupy, a nawet przez laczenie akt calej kategorii spraw (np. O „Organizacja“) bez podzialu na grupy i podgrupy. Ten sposob znakowania i przechowywania akt jest jeszcze bardziej ulatwia doplyw pism do właściwych komórek, jak rowniez wyszukiwanie i skladnicowanie oraz archiwowanie akt. Jeżeli nie mozemy w centralnym archiwum teczki, wedlug ich znaków, z pominięciem symboli komórek ustrojowych, bedziemy mieli w jednym miejscu wszystkie akta tych samych podgrup, grup wzgled na kategorie we wszystkich jednostkach i komórkach organizacyjnych calego ZUS. Ustalenie

jednego wykazu akt dla calego ZUS usuwa trudność, na jaką czesto natrafialy poszczególne komórki przy ustalaniu dla siebie indywidualnych wykazów akt, usuwa różnorodność systemów w schematycznym podziale i ukladzie akt.

Akta **biezace** maja znajdowac sie pod reka referenta, aby mial on najlatwiejszy dostep do nich i mógł szybko bez posrednictwa hamujacych manipulacyj kancelaryjnych zalatwic biezaco wplywajace sprawy. Z reguly po roku oddaje sie akta do skladnicy zbiorczej, gdzie w określonym czasie nastepuje niszczenie akt niepotrzebnych, a akta wzne oddaje skladnica do centralnego archiwum na czasowe lub tzw. wieczyste przechowanie.

NalezYTE przestrzeganie przepisów instrukcji techniczno - biurowej zabezpiecza lad i porzadek, konieczny dla lepszej, szybkiej, sprawnej i oszczednej pracy i stanowi dobry orzecz w walce z biurokracyzmem.

Konieczne jest przestrzeganie instrukcji przez wszystkich bez wyjatku pracowników ZUS, przez wykonawców i kierowników, gdyz niedociagniecie w racjonalnie zorganizowanym aparacie na jednym odcinku odbija sie ujemnie na pozostalych odcinkach, co w konsekwencji moze zdezorganizowac caly aparat. Podkreślamy to dlatego, że jeszcze czasami niektorzy pracownicy tzw. koncepcyjni odnoszą sie z lekcewazeniem do przepisów porzadkowych, zapominajac o tym, że lad i porzadek, są tymi elementami które niewatpliwie pod-



„Istota zagadnienia są nie papierki, lecz stojący za nimi człowiek...“ (do artykułu obok).
Przodownica pracy Helena Wrzesińska przyczynila sie do usprawnienia prac w kartotece zasitków chorobowych Oddz. Obwod. ZUS w Warszawie.

noszą bardzo wydajność również i pracy koncepcyjnej. Nie idzie tu oczywiście o żadne obciążanie pracowników koncepcyjnych takimi pracami, które nie hamując toku spraw mogą być przerzucone na pracowników o niższych kwalifikacjach.

Instrukcja podkreśla mocno, że istotą zagadnienia nie są papierki, lecz sprawa człowieka, który posługuje się papierem bądź to w tym celu aby wywiązać się ze swych obowiązków, bądź też uzyskać należne mu świadczenia. Papierek jest niczym, człowiek, jego sprawa jest wszystkim. Tak, jak nie ma ludzi w urzędzie czy instytucji, którzy nie mają do niego żadnych spraw, tak nie powinno być żadnego zbędnego papierka. Człowiek może przyjść sam, lecz może także wyręczyć się papierem — listem i wówczas papier nabiera dużej wagi, trzeba go tak potraktować, jak gdyby to był sam człowiek. Człowieka — interesanta nie odłożymy na półkę (możemy tylko poprosić, by zatrzymał się w kolejce, gdy czeka więcej ludzi), nie wolno też odkładać niezakończonych aktów na półkę. Trzeba i to natychmiast — załatwić sprawę. A po załatwieniu ostatecz-

nym papierkiem nie ma już wartości, chyba że może być potrzebny do załatwienia takiej samej lub podobnej sprawy lub gdy musi być przechowany ze względów kontrolnych. Wykonując szybko i dobrze naszą pracę biurową, unikniemy wielu zbędnych papierków, wielu listów, reklamacji, ponagleń, skarg itp. Nie należy dopuszczać do napływu zbędnych papierków, usuwać na bok papiery, które po załatwieniu straciły swoją wartość. Eliminować każdy zbędny papier, każdą zbędną czynność, pisać zwięźle i zrozumiale, pisać tak, jak się mówi potocznie, odpowiadać zaraz, oto obowiązki pracownika z biurka, oto, czego żąda i co musi osiągnąć obywatel. Cieszymy się, gdy dzięki lepszej, prostszej i rozsądniejszej pracy umożliwiamy zanikanie całego szeregu czynności administracyjnych, gdy przyczyniamy się do ich masowego unicestwienia, bo tak być powinno, bo taki ma być proces rozwojowy, proces podnoszenia się na coraz to wyższy poziom wydajności pracy, a tym samym i kultury.

K. Weyman

Zapytania i wyjaśnienia¹⁾ z praktyki ubezpieczeniowej

1

Pytanie: Jedna z cukrowni znajdująca się na terenie oddziału obwodowego ZUS w G... wypłaca wynagrodzenie kilkuset tzw. mężom zaufania plantatorów buraka cukrowego. Mężami zaufania są rolnicy, których źródło utrzymania stanowią ich gospodarstwa rolne. Czy należy ich objąć obowiązkiem ubezpieczenia?

Odpowiedź: Mężowie zaufania plantatorów buraka cukrowego nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w żadnym zakresie.

Mężowie zaufania, jako przedstawiciele plantatorów pośredniczą między cukrownią a plantatorami w celu usprawnienia szeregu czynności i formalności związanych z kontraktacją i skupem buraków. Wykonywane przez mężów zaufania czynności wynikają z faktu zlecenia im tych czynności przez plantatorów, a nie z umowy o pracę z Cukrownią.

S. W.

2

Pytanie: Czy obszar gospodarstwa rolnego ma wpływ na istnienie lub nieistnienie obowiązku ubezpieczenia rolnika trudniącego się chałupnictwem?

Centrala Przemysłu Ludowego i Artystycznego oraz poszczególne spółdzielnie wniosły do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej i do ZUS reklamacje przeciwko wyłączeniu z ubezpieczenia społecznego rolników trudniących się chałupnictwem, (Okólnik ZUS Nr 60/50). W reklamacjach podnoszono, że poszczególne rolnicy mają większy dochód z pracy chałupniczej niż z posiadanego gospodarstwa rolnego. Proponowano pozostawienie w ubezpieczeniu tych rolników, którzy posiadają gospodarstwa o obszarze do 2 ha.

¹⁾ W rubryce tej udzielać będziemy odpowiedzi na nadsyłane do Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych zapytania, dotyczące wątpliwości wylaniających się na tle wykonywania ubezpieczeń społecznych.

Odpowiedź: Ludność wiejska, wytwarzająca we własnych mieszkaniach różne przedmioty użytkowe lub zdobnicze dla spółdzielni lub Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego, opłacająca podatek gruntowy, nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia w żadnym zakresie, bez względu na obszar poszczególnych indywidualnych gospodarstw rolnych. Wniezione reklamacje nie zostały więc uwzględnione.

S. W.

3

Pytanie: Pracownik A. W. przeniesiony został służbowo z dniem 2.I.51 z miejscowości S do miejscowości Z. Ponieważ nie otrzymał on natychmiast mieszkania w nowym miejscu pracy rodzina jego pozostawała do końca stycznia w miejscowości S. Stosownie do art. 18 zbiorowego układu pracy pracownikowi A. W. przysługuje dodatek za rozłąkę. Czy wydatek ten należy pokryć z kredytów § 5, poz. b) budżetu?

Odpowiedź: Z kredytów § 5, poz. b) (przesiedlenia) pokrywane są wydatki rzeczowe związane z przeniesieniem pracownika do innej miejscowości. Na wydatki te składają się: przewóz urządzenia domowego, przejazd pracownika i rodziny, diety pracownika w czasie przejazdu i ryczałt na pokrycie innych wydatków.

Wprowadzie dodatek za rozłąkę związany jest z przesiedleniem pracownika, lecz stanowi on składnik wynagrodzenia. Potwierdza to zresztą sama nazwa „dodatek za rozłąkę“, zatem dodatek do normalnego wynagrodzenia.

Z tych też względów dodatek ten należy pokryć z kredytów § 1, poz. c) (wynagrodzenia i dodatki pracowników na umowach zbiorowych) odpowiedniego tytułu budżetu.

W. S.

4

Pytanie: Czy pracownikowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, któremu na podstawie reskryptu M.P. i O.S. z dnia 28 października 1947 r. Nr Uk

2999/2-7 Komisja Weryfikacyjna zaliczyła do służby w Zakładzie okresy pobytu i okresy służby wojskowej za granicą, zalicza się te okresy również do ubezpieczenia?

O d p o w i e d ź: Na powyższe pytanie należy odpowiedzieć w zasadzie negatywnie, albowiem dotychczas obowiązujące przepisy o ubezpieczeniu społecznym nie przewidują takiego zaliczenia. Do ubezpieczenia bowiem mogą być zaliczone tylko te okresy, za które składki ubezpieczeniowe zostały opłacone lub wymierzone. Podstawą zaś do wymiaru składek może być istnienie stosunku zatrudnienia, uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia. Jedyne robotnikom, którzy byli ubezpieczeni na podstawie przepisów ordynacji ubezpieczeniowej z 1911 r. i bezpośrednio przeszli do niezawodowej służby wojskowej, zaliczało się do ubezpieczenia okresy tej służby. Obecnie okresy służby wojskowej zaliczone do ubezpieczenia na podstawie wspomnianej ordynacji uwzględnia się jako okresy „przebyte” w ubezpieczeniu. We wszystkich innych przypadkach okresów pozostawiania bez zatrudnienia w czasie trwania stanu wojennego od dnia 1.9.1939 do dnia 16.12.1945 r. nie wlicza się jedynie do przerw w ubezpieczeniu, a zatem okresy te nie wpływają na utratę nabytych uprzednio uprawnień.

Jeżeli pracownik w czasie pobytu za granicą pozostawał w zatrudnieniu i był tam ubezpieczony, ZUS zalicza te okresy do ubezpieczenia polskiego na podstawie rozporządzenia M.P. i O.S. z dnia 3.4.1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 148), traktując je narówni z okresami ubezpieczenia w Polsce.

5

Pytanie: Czy robotnik, który przed wybuchem wojny stał się publicznie - prawnym pracownikiem państwowym, a przed tym był ubezpieczony na podstawie ordynacji ubezpieczeniowej z 1911 r. z tytułu zatrudnienia w fabryce na Górnym Śląsku, ma prawo do renty z ZUS na podstawie art. 7 dekretu z dnia 8.1.1946 r. (Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 28), jeżeli uprawnienia emerytalne miał utrzymane przez kontynuowanie ubezpieczenia do dnia Wyzwolenia.

O d p o w i e d ź: Przepisy ordynacji ubezpieczeniowej z 1911 r. nie przewidywały przebiegu składek ubezpieczeniowych do Państwowego Zakładu Emerytalnego dopuszczały możliwość pobierania renty z ubezpieczenia społecznego obok zaopatrzenia z PZE,

jeżeli uprawnienia z ubezpieczenia emerytalnego były zachowane przez kontynuowanie ubezpieczenia. Renty te Zakład wypłaca obecnie nadal.

Jeżeli jednak robotnik w chwili zniesienia mocy obowiązującej ordynacji ubezpieczeniowej (16.2.1945 r.) nie pobierał jeszcze renty z ubezpieczenia społecznego, renty takiej obecnie otrzymać już nie może z następujących powodów:

1) uprawnienia osób, które na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego były ubezpieczone na podstawie ordynacji ubezpieczeniowej nie zostały w drodze ustawodawczej jeszcze unormowane Art. 7 dekretu z dnia 8.1.1946 (Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 28) zawiera wprawdzie upoważnienie dla Ministra Pracy i Opieki Społecznej do uregulowania tej sprawy, w drodze rozporządzeń i ustala nawet zasadę, że okresy tego ubezpieczenia mają być zaliczone do ubezpieczenia na podstawie ustawy z dnia 28.3.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym, jednak zapowiedziane rozporządzenia jeszcze się nie ukazały. Sama zaś zasada z art. 7 wspomnianego dekretu z dnia 8.1.1946 r. nie może być zastosowana, gdyż publicznie - prawny funkcjonariusz państwowy nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu na podstawie ustawy z dnia 28.3.1933 r. W tym stanie rzeczy brak jakichkolwiek przepisów prawnych według których mógłby nastąpić wymiar renty z ubezpieczenia powszechnego;

2) przepis art. 4 ustawy z dnia 1.7.1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 42, poz. 304) obowiązujący od dnia 1.9.1949 r. wyraźnie przewiduje, że do wysługi emerytalnej w PZE zalicza się również wszystkie okresy ubezpieczenia emerytalnego robotników;

3) gdyby nawet nie było przepisu wymienionego wyżej pod 2), nie ma żadnego społecznego uzasadnienia do przyznawania obecnie dwóch świadczeń z funduszy publicznych.

Z powyższym zagadnieniem wiąże się jeszcze pytanie, jak należy postąpić w tym przypadku, gdy robotnik otrzymał już zaopatrzenie emerytalne z PZE przed dniem 1.1.1949 r., a roszczenie o świadczenia z ZUS zgłosił po otrzymaniu tego zaopatrzenia. W tym przypadku przepis art. 4 cytowanej ustawy z dnia 1.7.1949 r. ma również w pełni zastosowanie i PZE po zaliczeniu okresów powszechnego ubezpieczenia obowiązany jest przeliczyć pracownikowi zaopatrzenie od dnia 1.1.1949 r.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

Niniejszym przeglądem ustawodawstwa obejmujemy okres za czas od 1 grudnia 1950 r. do 31 stycznia 1951 r. W zakresie poszczególnych działów zagadnień interesujących naszych czytelników odnotowujemy następujące akty prawne, które się ukazały we właściwych publikacjach:

SPRAWY OGÓLNE

Uchwała Rady Państwa i Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 1950 r. w sprawie rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów i zażaleń ludności oraz krytyki prasowej (Monitor Polski Nr A—1 1951 r. poz. 1). Uchwała zmierza do wzmocnienia praworządności ludowej i skutecznego zwalczania wypaczeń biurokratycznych, usuwania nadużyć, uchybień i braków w pracy aparatu państwowego drogą sprawnego badania i załatwiania skarg i zażaleń oraz krytyki prasowej. Wobec tego uchwała zarządza wprowadzenie względnie ulepszenie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów i zażaleń wnoszonych przez ludność w związku z działalnością

organów państwowych. Osoby winne przewlekania rozpatrzenia lub załatwienia odwołań, listów i zażaleń, jak również przejawiające bezduszno - biurokratyczny formalny stosunek do tych spraw, mają być pociągane do surowej odpowiedzialności służbowej. Wszelkie zaś próby hamowania lub tłumienia krytyki przez groźby lub inne formy straszenia korespondentów robotniczych i chłopskich lub obywateli składających odwołania albo zażalenia, winny być piętnowane i surowo karane.

Wykonanie powyższej uchwały normuje szczegółowo Instrukcja z dnia 10 stycznia, 1951 r. (Monitor Polski Nr A —2).

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 listopada 1950 r. zmieniające rozporządzenie o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. R. P. Nr 57, poz. 516). Rozporządzenie to nadaje nowe brzmienie ustępowi 2 § 4 rozporządzenia M. P. i O. S. z dnia 16 stycznia 1948 r.

(Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 30). Ustęp ten, który w dawnym brzmieniu został skreślony na zasadzie rozporządzenia M. P. i O. S. z dnia 19 maja 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 25, poz. 229), postanawia obecnie, iż w razie zbiegu uprawnień do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia obojga rodziców, wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku. Matka może żądać także, aby zasiłek od początku wypłacano z tytułu jej zatrudnienia. Jeżeli jednak dziecko nie pozostaje we wspólności domowej i rodzinnej, zasiłek wypłaca się z tytułu zatrudnienia tej uprawnionej osoby, przy której dziecko przebywa.

Rozporządzenie obowiązuje z mocą wsteczną od dnia 5 maja 1950 r.

2) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 27 listopada 1950 r. w sprawie częściowej zmiany zarządzenia z dnia 21 lutego 1949 r. w sprawie ustalenia wysokości zarobku stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych (Monitor Polski Nr A-128, poz. 1586). Zarządzenie ustala od dnia 1 stycznia 1951 r. dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, będących własnością prywatną lub pozostających w prywatnym użytkowaniu, wysokość zarobku, stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych na kwotę 54 zł tygodniowo, względnie 225 zł miesięcznie.

3) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 12 grudnia 1950 r. Nr Uk 446-26 50 o warunkach odpisywania na straty nieściągalnych należności ubezpieczeniowych (Dz. U. M. P. i O. S. Nr 17, poz. 116). Zarządzenie normuje sprawę odpisywania na straty przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszelkich nieściągalnych należności ubezpieczeniowych przejętych przez ZUS po byłych ubezpieczalniach społecznych, po Spółce Brackiej w Tarnowskich Górach i Kasie Bratniej Górników w Sosnowcu oraz należności powstałych po wejściu w życie ustawy z dnia 20 lipca 1950 r. o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Zgodnie z zarządzeniem należności ubezpieczeniowe mogą być uznane za nieściągalne i spisane na straty tylko w przypadkach w zarządzeniu przewidzianych. Każdy odpis na straty musi być należycie udokumentowany.

Decyzje w sprawie odpisania należności jako nieściągalnych podejmuje dyrektor oddziału obwodowego i to jeżeli należność przekracza 1500 zł — na wniosek kierownika komórki składek, jeżeli zaś przekracza tę kwotę — na podstawie opinii komisji kwalifikacyjnej, powołanej przez dyrektora spośród pracowników oddziału w składzie: 1 przewodniczący i 2 członków oraz ich zastępców. Jeżeli zaległość wynosi ponad 15.000 zł decyzja dyrektora oddziału musi być zatwierdzona przez Centralę ZUS.

Należności nieściągalne z tego powodu, że miejsce pobytu dłużnika jest nieznane, że dłużnik po zlikwidowaniu zakładu pracy pozbawiony został środków utrzymania i utrzymuje się z pomocy osób trzecich lub pracy najemnej, wynagrodzenie jednak za tę pracę nie może być z przyczyn prawnych zajęte przed upływem 3 lat, muszą być wciągnięte do ewidencji, którą utrzymuje się w ciągu 10 lat od daty decyzji w sprawie odpisania należności. Wcześniejse skreślenie z ewidencji może nastąpić tylko w określonych przypadkach. W stosunku do dłużników sektora prywatnego ewidencja winna być utrzymana nawet po upływie 10 lat.

4) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 listopada 1950 r. Nr Apo 12/15 o przekształceniu Departamentu Ubezpieczeń Społecznych na Biuro Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. M. P. i O. S. Nr 16, poz. 113). Biuro obejmuje Wydział Polityki Ubezpieczeniowej i Wydział Nadzorczy, zakres zaś jego właściwości rozciąga się na sprawy wszystkich rodzajów ubezpiecz. społ. (powszechnego, dodatkowego i zastępczego) oraz sprawy sądownictwa w zakresie ubezpiecz. społ. Spod kompetencji Biura wyłączone są zagadnienia międzynarodowe, sprawy inwestycji i sprawy kadr.

5) Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1951 r. w sprawie dokonywania zgłoszeń w zakresie ubezpieczeń społecznych, uiszczania składek i kontroli czynności zakładów pra-

cy (Dz. U. R. P. Nr 7, poz. 60). Bliższe omówienie tego rozporządzenia znajduje się w art. R. Garlickiego w bieżącym numerze PUS na str. 2; poza tym do zagadnienia tego wrócimy w następnych numerach.

6) Uchwała Nr 15 Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64). Uchwała ta została już omówiona w PUS Nr 1/51, str. 6.

LECZNICTWO PRACOWNICZE

7) Okólnik Ministra Zdrowia z dnia 9 listopada 1950 r. w sprawie dalszego prowadzenia stacji opieki nad matką i dzieckiem podlegających przejściu przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego (Dz. U. Min. Zdr. Nr 23, poz. 185). Okólnik zarządza, iż do przejętych przez ZLP stacji, które były prowadzone przez przedsiębiorstwa uspołecznione dla swoich pracowników mają być stosowane następujące zasady: 1) stacje znajdujące się w obrębie przedsiębiorstw, a obsługujące dotychczas nie mniej niż 350 dzieci pracowników danego przedsiębiorstwa mają być nadal przez ZSP prowadzone, udzielając świadczeń wyłącznie dzieciom pracowników tegoż przedsiębiorstwa, 2) stacje obsługujące mniej aniżeli 350 dzieci zostają zlikwidowane, 3) stacje znajdujące się poza obrębem przedsiębiorstwa winny być nadal prowadzone, spełniając zadania jednego z ustalonych typów poradni (D, D1 lub K). Pełnomocnicy wojewódzcy ZLP ustalają w porozumieniu z dyrektorami Centralnych Poradni Ochrony Macierzyństwa i Zdrowia Dziecka, które z wymienionych poprzednio stacji ulegają likwidacji względnie przekształceniu, jaki będzie zakres działania stacji utrzymanych i które stacje udzielać mają świadczeń na miejsce zlikwidowanych.

8) Okólnik Ministra Zdrowia Nr 85/50 z dnia 12 grudnia 1950 r. w sprawie utworzenia ośrodków badawczo-leczniczych chorób zawodowych (Dz. U. Min. Zdr. Nr 24, poz. 196). Wielki wzrost zatrudnienia robotników w związku z rozbudową przemysłu w Planie 6-letnim wymaga oparcia akcji zapobiegania chorobom zawodowym i ich zwalczania na najnowszych osiągnięciach wiedzy medycznej i odpowiedniego wykorzystania kadr naukowych. Wychodząc z tego założenia, okólnik zarządza powołanie w ramach organizacyjnych szpitali publicznych ośrodków badawczo-leczniczych, do których należyć będzie przeprowadzanie badań i leczenie ambulatoryjne pracowników dotkniętych chorobą zawodową oraz kierowanie ich w razie potrzeby do zakładów lecznictwa zamkniętego, przeprowadzanie w zakładach pracy badań stanu zdrowia pracowników i stanu higieny pracy, opracowywanie wskazań leczniczych i profilaktycznych w zakresie chorób zawodowych i przekazywanie właściwej akademii medycznej materiałów uzyskanych z badań w celu ich dalszego opracowania naukowego.

Wspomniane ośrodki mają być zorganizowane w Warszawie, Lublinie, Gdańsku, Wrocławiu, Krakowie i Łodzi.

9) Okólnik Nr 81/50 z dnia 23 listopada 1950 r. w sprawie zapewnienia obsady lekarskiej zakładom leczniczym, udzielającym pomocy otwartej ubezpieczonym (Dz. U. Min. Zdr. Nr 23, poz. 182). Podkreślając zasadę, że podstawowym postulatem racjonalnej gospodarki fachowym personelem służby zdrowia jest zapewnienie zakładom leczniczym, udzielającym pomocy otwartej ubezpieczonym takiej obsady lekarskiej, która by umożliwiała im jak najbardziej sprawne wykonywanie zadań przy wszechstronnym uwzględnieniu potrzeb świata pracy, okólnik zarządza, aby prezydium wojewódzkich rad narodowych, wykorzystując odpowiednie przepisy prawne, otoczyły szczególną pieczęą zakłady lecznicze, udzielające pomocy otwartej ubezpieczonym i dołożyły wszelkich starań w kierunku zabezpieczenia tym zakładom należytej obsady lekarskiej. Prezydium rad narodowych powinny traktować jako szczególnie pilne wnioski organów ZLP, dotyczące powołania lekarzy w drodze przymusowej na zasadzie służby zdrowia (Dz. U. R. P. Nr 55, poz. 434 i z 1950 Nr 36, poz. 327).

10) Uchwała Prezydium Rządu z dnia 29 listopada 1950 r. w sprawie przejścia przez ZLP zakładów leczniczych prowadzonych dla swoich pracowników przez urzędy oraz instytucje i zakłady państwowe (Monitor Polski Nr A-129, poz. 1611). Wychodząc z zasady, iż opieka nad zdrowiem pracowników i ich rodzin winna być oparta na jednolitych podstawach, uchwała postanawia, iż zakłady lecznicze prowadzone przez urzędy, zakłady i instytucje państwowe dla zaspokojenia potrzeb swych pracowników podlegają przejściu przez ZLP przy odpowiednim zastosowaniu postanowień zawartych w art. 13 ustawy z dnia 20 lipca 1950 r. co do terminów i warunków przejścia.

11) Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 r. o przejściu aptek na własność Państwa (Dz. U. R. P. Nr 1, poz. 1). Zgodnie z podstawowymi zasadami gospodarki socjalistycznej i w celu stworzenia właściwych podstaw dla planowego i sprawnego zaopatrywania ludności w leki, Państwo przejęło te wszystkie apteki, które nie były dotychczas jego własnością. Apteka przechodzi na własność Państwa na podstawie orzeczenia Ministra Zdrowia, wydanego w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planow. Gospod. i Ministra Finansów. Umowa dzierżawy apteki lub jej części składowej wygasa z dniem wejścia w życie ustawy z wyjątkiem przypadków, gdy dzierżawcą jest przedsiębiorstwo państwowe. Tak samo wygasają też prawa rzeczowe przysługujące osobom trzecim a ciężące na aptece z wyjątkiem praw przysługujących jednostkom gospodarki uspołecznionej z tym, że osobom tym przysługuje odszkodowanie ze Skarbu Państwa. Państwo przejmuje apteki wolne także od zobowiązań z pewnymi jednak wyjątkami (zob. z tytułu umowy o pracę lub działo i inne).

Właściciele względnie dzierżawcy aptek będący farmaceutami obowiązani są, jeżeli są zdolni do pracy, do objęcia jej na stanowiskach wyznaczonych im przez zarządcę państwowego apteki. Osoby zatrudnione w aptece w dniu wejścia w życie ustawy (8.I.1951 r.) nie mają prawa w okresie roku, licząc od tego dnia rozwiązać stosunku pracy. Nadto w tym samym okresie prezydium wojewódzkiej rady narodowej może na wniosek organu upoważnionego do zatrudnienia pracowników w przejętych aptekach zobowiązać byłych ich właścicieli względnie dzierżawców, będących farmaceutami, oraz osoby zatrudnione w aptece w dniu wejścia w życie ustawy do objęcia określonego stanowiska w dotychczasowej aptece. Właścicielom (dzierżawcom) przejętych aptek niezdolnym do pracy a zamieszkałym na obszarze R.P. i posiadającym obywatelstwo polskie przysługuje renta miesięczna i świadczenia w zakresie opieki lekarskiej. Odpowiednie świadczenia przysługują rodzinie w razie śmierci otrzymującego rentę.

Właścicielom (dzierżawcom) aptek, będącym farmaceutami, którzy podjęli pracę w aptekach jako pracownicy najemni, okres nabycia przez nich prawa własności (dzierżawy) apteki do dnia podjęcia pracy wlicza się do występu emerytalnej lub okresów ubezpieczenia bez obowiązku uiszczenia opłat lub składek. Jednakowoż zaliczeniu podlega jedynie 10 lat, jeżeli wspomniane osoby 1) w dniu wejścia w życie ustawy ukończyły 60 lat, 2) były właścicielami (dzierżawcami) aptek przez okres krótszy niż 10 lat a ponadto nabyły aptekę po małżonku lub rodzinie, na których wyłącznym utrzymaniu pozostawały przez okres brakujący do 10 lat lub nabyły aptekę z funduszy uzyskanych własną pracą.

Wskutek przejścia aptek przez Państwo ubezpieczeni mogą obecnie zaordynowane im lekarstwa otrzymywać w każdej aptece.

STOSUNKI PRACY

12) Pismo okólne Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 31 grudnia 1950 r. (znak: WP 70-04-196) w sprawie interpretacji przepisów ustawy z dnia 19.4.1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Biuletyn PKPG z 1951 r. Nr 2, poz. 20).

Okólnik podaje do wiadomości i stosowania pismo Prezesa Rady Ministrów, spowodowane mylną interpretacją cyt. ustawy przez niektóre zakłady pracy. Zakłady te uważając, że zatrudnienie pracowników przez niecały dzień roboczy sprzeczne jest z powołaną ustawą, zwalnają z pracy emerytów ZUS zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Postępowanie takie jest niewłaściwe, albowiem przepisy ustawy o zab. socj. dyscypliny pracy nie przesądzają zasadności zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze godzin. O możliwości zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem ryczałtowym i w niepełnym wymiarze godzin pracy decydują: rodzaj czynności pracownika oraz przepisy uposażeniowe. Jeżeli zatem zdolności i siły pozostającego na emeryturze pracownika pozwalają jeszcze na zatrudniania go w niepełnym wymiarze godzin przy tego rodzaju czynnościach, które nie wymagają obecności pracownika w ciągu całego dnia pracy, to zwolnienie takiego pracownika byłoby nieuzasadnione i niezgodne z interesem Państwa wobec braku sił roboczych.

13) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 stycznia 1951 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie mieszkań służbowych i mieszkań pracowników (Dz. U.R.P. Nr 2 poz. 7). Rozporządzenie przesuwa przewidziane w § 22 ust. 1, 2 i 3 rozporządzenia z dnia 26.6.1950 r. (Dz. U.R.P. Nr 28, poz. 257) terminy, do których winno nastąpić przyznanie względnie żądanie opróżnienia mieszkania służbowego lub mieszkania pracowniczego z 31 grudnia 1950 r. na 31 marca 1951 r.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

Ważniejsze spośród okólników i zarządzeń wydanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 1950 r. i w styczniu 1951 r. dotyczą następujących grup spraw:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik Nr 7 z dnia 8 stycznia 1951 r. normuje sprawę objęcia powszechnym obowiązkiem ubezpieczenia pracowników tych zakładów pracy, które posiadały odrębną organizację pomocy leczniczej. Zgodnie z okólnikiem wszyscy pracownicy wyłączeni z ubezpieczenia chorobowego z tego tytułu, iż zatrudniająca ich instytucje prowadziły dla nich odrębną organizację pomocy leczniczej (PKO, Rada Narodowa m. st. Warszawy, Miejska Rada Narodowa w Lublinie), zostają objęci od 1 stycznia 1951 r. powszechnym ubezpieczeniem chorobowym a tym samym ogólnym systemem finansowym i organizacyjnym w ramach ubezpieczenia rodzinnego. Od tego też terminu ZUS wypłaca świadczenia pieniężne i rzeczowe z ubezpieczenia chorób i rodzin.

Okólnik Nr 24 z dnia 24 stycznia 1951 r. wyjaśnia kwestię obowiązku i zakresu ubezpieczenia uczniów, studentów i absolwentów szkół zawodowych i akademickich, odbywających praktykę w zakładach pracy w okresie wakacyjnym. Wymienione kategorie osób podlegają w zasadzie tylko ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych. Jedynie państwowe zakłady pracy obowiązane były w 1950 r. na podstawie specjalnego zarządzenia Przew. Komit. Ekonom. Rady Min. z dnia 30.5.1950 r. zgłaszać wymienionych praktykantów również do ubezpieczenia chorób. (zgłoszenie takie nie uzasadniało jednak ubezpieczenia rodzinnego).

Praktykanci, o których mowa podlegają w 1951 r. tylko ubezpieczeniu wyp., chyba, że specjalne przepisy unormują we właściwym czasie zakres ich ubezpieczenia w sposób odmienny.

ŚWIADCZENIA

W zakresie świadczeń wymienić należy okólnik Nr 7 z dnia 19 stycznia 1951 r. o charakterze raczej proceduralnym. Normuje on szereg spraw związanych z wykonaniem uchwały Prezydium Rządu z dnia 10.I.1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią w szczególności: zgłaszania roszezeń, współpracą właściwego oddziału ZUS z kopalniami oraz załatwienie, rejestrację i ewidencję roszezeń.

FINANSE

W dziedzinie finansowej odnotować można cztery okólniki Nr 279 z dnia 9 grudnia 1950 r., Nr 6 z dnia 2 stycznia, Nr 9 z dnia 12 stycznia 1951 r. i Nr 16 z dnia 17 stycznia 1951 r. Pierwszy z nich (279) dotyczący przerachowania sald kredytowych na kontach prywatnych zakładów pracy, wyjaśnia szereg konkretnych zagadnień związanych z wprowadzeniem nowego pieniądza. Drugi okólnik (Nr 6) normuje szczegółowo na podstawie „Instrukcji Ministra Finansów z dnia 23.12.1950 r. w sprawie zasad wykonania budżetu ubezpiec. społ.“: 1) sprawę rachunków pomocniczych w PKO dla wpłat zakładów pracy z tytułu należności składkowych, które muszą być otwarte przez oddziały obwodowe ZUS, 2) sprawę rachunków pomocniczych w PKO dla wpłaty ustawowych świadczeń, które muszą być otwarte przez oddziały obwodowe i wojewódzkie ZUS, 3) sprawę rachunków pomocniczych dla lokalnych administracji nieruchomości. Okólnik ten normuje też tryb postępowania przy operacjach pieniężnych związanych z wypłatą świadczeń. Trzeci ze wspomnianych okólników (Nr 9), dotyczący przepisów o rachunkowości budżetowej, podaje szereg wyjaśnień względnie zarządzeń w sprawie wprowadzenia w życie wydanych przez ministra Finansów przepisów o wykonywaniu budżetu Państwa w odniesieniu do szczególnych przypadków, które występują w ZUS. Ostatni wreszcie okólnik (Nr 16) daje szczegółowe zarządzenia i wyjaśnienia w sprawie sporządzenia zamknięć rachunkowych za 1950 r. Ponieważ zaś podstawą do sporządzania tych zamknięć stanowią inwentarze majątku trwałego i zapasów materiałowych, sporządzone z natury oraz inwentarz sald środków obrotowych i innych składników majątkowych, sporządzony według ksiąg, okólnik podaje w formie osobnych załączników dwie instrukcje, z których jedna dotyczy inwentaryzacji majątku trwałego i zapasów materiałowych, druga sporządzania sald na kontach osobowych rachunku „płatnicy składek“.

ORGANIZACJA

Zagadnieniami organizacyjnymi zajmują się następujące okólniki: 1) okólnik Nr 1 z dnia 4 stycznia 1951 r. w sprawie kontroli zakładów pracy w zakresie wypłat zasiłków z ubezpieczenia rodzinnego i chorobowego. Zarządza on niezwłoczne utworzenie w komórkach świadczeniowych oddziałów obw. specjalnych zespołów kontrolnych i wprowadza dla nich regulamin normujący: a) zadania komórki kontrolnej, b) obowiązki kierownika kontroli, c) obowiązki rewidentów, d) kwalifikacje rewidentów, e) planowanie kontroli, f) tryb postępowania przy przeprowadzaniu kontroli i g) sprawozdawczość w zakresie kontroli. Oddziały obw. mają wprowadzić ewidencję kwot, którymi w wyniku terenowej kontroli obciążono konta zakładów pracy w poszczególnych miesiącach z tytułu

nieprawidłowo wypłaconych zasiłków wzgl. wydanych kart mlecznych; 2) okólnik Nr 12 z dnia 13 stycznia 1951 r. wprowadza w życie od 1.I.1951 instrukcję o funkcjonowaniu i zakresie działania komórek kadr w Centrali i oddziałach ZUS; 3) okólnik Nr 20 z dnia 18 stycznia 1950 normuje tryb załatwiania skarg i zażaleń ludności oraz krytycznych głosów prasy na tle uchwały Rady Państwa i Rady Ministrów z dnia 14.12.1950 r.; 4) wreszcie okólnik Nr 26 z dnia 26 stycznia 1951 r. znosi instytucję Komisarza Oszczędnościowego ZUS i włącza prace związane z realizacją zadań oszczędnościowych do normalnych komórek planowania.

STOSUNKI PRACY

W tym zakresie okólnik Nr 3 z dnia 5 stycznia zawieszona z dniem 2 stycznia 1951 r. wszystkie regulaminy norm wydajności pracy i premiowania, zapowiadając wydanie nowych. Okólnik Nr 4 z dnia 5 stycznia 1951 r. podaje do wiadomości tymczasową instrukcję Ministerstwa Handlu Wewnętrznego, dotyczącą stołówek pracowniczych, nie przejętych przez Powszechn. Spółdz. Spoż. Zgodnie z instrukcją dotacja MHW dla tych stołówek wynosi na jednego stołownika od 41,50 zł do 14,50 zależnie od liczby osób korzystających ze stołówek. Osoby wykupujące bony jednorazowe tudzież członkowie rodziny pracowników opłacają same koszty sporządzania obiadu w wysokości 90 gr od każdego obiadu. Okólnik Nr 8 z dnia 9 stycznia 1951 r. normuje sprawę kompetencji w zakresie angażowania, zwalniania i awansowania pracowników ZUS. Okólnik Nr 22 z dnia 19.I.1951 r. zarządza przejęcie wypłaty wszystkich zastępczych zaopatrzeń emerytalnych, nabytych na podstawie pracy w instytucjach ubezpiec. społ. i utrzymanych w mocy na podstawie obowiązujących przepisów przez Oddział Wojewódzki ZUS w Warszawie.

ZAKŁAD LECZNICTWA PRACOWNICZEGO

Spośród okólników wydanych w okresie sprawozdawczym przez ZLP wymieniamy 4, z których trzy normują sprawy o charakterze organizacyjnym a jeden dotyczy spraw pracowniczych. W grupie pierwszej okólnik Nr 2 z dnia 4 stycznia 1951 podaje szereg wyjaśnień i zarządzeń w związku z przejęciem przez ZLP stacji opieki nad matką i dzieckiem, prowadzonych dotychczas przez zakłady pracy, okólnik Nr 6 z dnia 13 stycznia 1951 zarządza w związku z wejściem w życie ustawy o przejęciu aptek na własność Państwa, rozwiązanie umów z właścicielami b. aptek prywatnych oraz wstrzymanie wypłaty należności za leki wydane przez te aptaki do dnia 7 stycznia 1951 r. ubezpieczonym, okólnik Nr 10 z dnia 5 stycznia 1951 r. poleca stosowanie od 1.I.1951 zarówno przez zakłady lecznicze pomocy otwartej jak i zakłady lecznicze pomocy zamkniętej nowego mianownictwa chorób i zgonów (Zarz. Min. Zdr. z dnia 30.12.1950 r., Mon. Pol. z 1951 Nr A-3, poz. 41).

Spraw pracowniczych dotyczy okólnik Nr 5 z dnia 12 stycznia 1951 r., który normuje kwestię 30% dodatku specjalnego dla lekarzy ZLP. W szczególności prawo do tego dodatku mają lekarze zatrudnieni w zakładach lecznictwa otwartego od 27.11.1950 r. z wyłączeniem lekarzy domowych i lekarzy dentystów. Lekarzom przemysłowym zakładów leczniczych przejętych przez ZLP dodatek przysługuje tylko wówczas, gdy są wynagradzani za czas dziennego faktycznego zatrudnienia.

W roku 1950, tak jak i w latach poprzednich, ogólny rozwój gospodarczy kraju na drodze ku socjalizmowi umożliwił podniesienie stanu materialnego ludności i wszechstronny rozwój i rozbudowę oświaty, kultury, ochrony zdrowia, ubezpieczeń i pomocy socjalnej.

HILARY MINC
na VI Plenum KC PZPR

WSPÓŁZAWODNICTWO

Zobowiązania Październikowe wykonaliśmy

Branżowy Komitet Współzawodnictwa Pracy U. S. podaje do wiadomości wyniki akcji zobowiązań podjętej przez pracowników Oddziałów i Centrali ZUS dla uczczenia 33 rocznicy Rewolucji Październikowej, które przedstawiają się następująco:

- 1) W akcji zobowiązań brały udział 54 załogi.
- 2) Łączna ilość uczestników wynosiła 6735 w tym mężczyzn 3211, kobiet 3524, młodzieży 887.
- 3) Ilość wykonanych zobowiązań 1538, w tym indywidualnych 841, zespołowych 697.

	zadeklarowano	wykonano	% wykonania
4) Ilość uzyskanego papieru przeznaczonego do dalszego wewnętrznego użytku	12.849 kg	16.926 kg	131 %
5) Ilość uzyskanego papieru przeznaczonego na makulaturę	4.478 kg	58.909 kg	1315 %
6) Powierzchnia opróżnionych lokali	220 m ²	1.108 m ²	503 %
7) Powierzchnia opróżnionych magazynów	760 m ²	896 m ²	117 %
8) Powierzchnia opróżnionych pól	1.207 m ²	1.214 m ²	100,5 %
9) Oszczędności ogółem	112.343 zł	330.100.43 zł	293,8 %
z których przypada na:			
a) wartość papieru uzyskanego do dalszego wewnętrznego użytku po 1,35 zł za 1 kg	15.346 zł	22.160.77 zł	144,4 %
b) wartość papieru przeznaczonego na makulaturę po 0.12 zł za 1 kg	4.320 zł	7.069.08 zł	163,6 %
c) Wartość opróżnionego sprzętu	59.879 zł	69.269.40 zł	115,6 %
d) Wartość zaoszczędzonych materiałów i przyborów biurowych (systemem Korabielnikowej)	11.129 zł	56.326.18 zł	506,1 %
e) Wartość innych oszczędności	—	175.275.— zł	

- 10) Suma zlikwidowanego zadłużenia w składkach sektora prywatnego. 6.857.517,82 zł
 - 11) Zmianę norm wydajności pracy przeprowadziło 35 Oddziałów.
 - 12) Skrócenie okresu załatwiania roszczeń o renty podjęły i wykonały 3 Oddziały Obwodowe, z których O/Leszno z 56 dni na 37, O/Nysa ze 116 dni na 75 oraz O/Ostrów Wlkp. z 60 dni na 50.
 - 13) Oszczędności inne na materiałach a przede wszystkim na czasie pracy, na łączną kwotę 175.275 zł wykazało 11 załóg, wśród których przoduje załoga Oddziału Obwodowego ZUS w Warszawie z kwotą: 143.198 zł.
 - 14) Zobowiązanie w zakresie podniesienia przeciętnego procentu wykonania norm zgłosiło 6 Oddziałów. Najliczniejszy udział w tych zobowiązaniach wzięli pracownicy Centrali ZUS w liczbie 100 podnosząc przeciętną wydajność od 5—60%.
 - 15) Wyjazdy ekip w ramach współpracy miasta ze wsią zgłosiła i wykonała załoga O.Obwod. w Chrzanowie.
 - 16) Zobowiązanie szkolenia wzgl. doszkalania pracowników podjęło i przeprowadziło 5 Oddziałów. Szczegółowych danych co do uczestnictwa w tej akcji i jej wyników brak.
 - 17) Zobowiązanie przekazania obowiązku wypłat zasiłków chorobowych na zakłady pracy i szkolenia pracowników w zakładach pracy podjęły 3 Oddziały, z których na podkreślenie zasługuje Oddział Obwodowy w Poznaniu, który zobowiązał się akcją tę przeprowadzić w 100 zakładach pracy a wykonał przerzucenie obowiązku wypłat w 229%, przeszkolenie pracowników w zakładach pracy w 334%.
- Meldunki o wykonaniu zobowiązań terminowego zgodnego z planem przeprowadzenia prac reorganizacyjnych nadeszło 61 Oddziałów ZUS.
- 18) Ponadto zgłoszono wykonanie kilkudziesięciu drobnych zobowiązań tak w zakresie pracy zawodowej jak i społecznej.

W akcji zobowiązań nie brały wogóle udziału Oddziały Obwodowe w Ciechanowie, Grodzisku, Jeleniej Górze, Katowicach, Krakowie, Łomży, Ostrowcu Św., Radomiu, Rybniku, Słupsku i Włocławku oraz Biuro Brackie w Tarnowskich Górach.

Nie nadeszły sprawozdań z wykonania podjętych zobowiązań Oddziały Obwodowe w Legnicy i Płocku oraz Oddział Wojew. w Chorzowie.

Wyników akcji zobowiązań Oddziału Obwodowego w Tomaszowie Mazowieckim nie uwzględniono, gdyż sprawozdanie zawierało tylko liczbę uczestników i ilość zobowiązań. Pozostałych rubryk sprawozdania nie wypełniono i nie można było ustalić czy i w jakim stopniu załoga ta wykonała swe zobowiązania.

PREZYDIUM BRANŻOWEGO KOMITETU
WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY U. S.

Jak wynika z podanych wyżej cyfr akcja zobowiązań październikowych była z pośród wszystkich dotychczasowych najlepiej zorganizowaną przez terenowe organizacje związkowe, a liczba uczestniczących w niej przewyższyła łączną ilość uczestników we

wszystkich akcjach podejmowanych w 1950 r. Przegładając sprawozdania nadesłane przez poszczególne zarządy kół wyczuwa się w wielu z nich entuzjizm towarzyszący wykonaniu i dumę załogi z osiągnięć, o których melduje. Świadczy to o głębokim zrozumie-

niu znaczenia zobowiązań październikowych przez większość pracowników ZUS, o ich wzrastającym uspołecznieniu i ambicji przodowania w najlepszym spełnianiu obowiązków zawodowych.

Trudno nie podkreślić również liczego udziału w akcji młodzieży a szczególnie kobiet, których ilość w niektórych oddziałach jak np. w Lublinie, Olsztynie, Opo'u, Łodzi, Wałbrzychu i Krakowie przewyższyła znacznie liczbę uczestniczących w niej mężczyzn.

Na tym tle tym jaskrawiej występuje brak solidarności niektórych załóg, które albo nie podjęły tej akcji na swym terenie bądź też podjętej nie kontynuowały.

Zdarzały się też, zresztą nieliczne przypadki, że zarządy miejscowych kół nie złożyły sprawozdań ze zobowiązań wykonanych przez załogę lub nadesłały

sprawozdania w terminie spóźnionym już po zamknięciu obliczeń wyników akcji i rozestaniu w teren komitetu Zarządu Branżowego. Zaniechanie to wyraziło krzywdę załodze pominiętej w ogólnym sprawozdaniu. Przypuszczać należy, że tego rodzaju przypadki w przyszłości nie powtórzą się więcej.

Na ogół akcję zobowiązań październikowych w ZUS należy uważać za udaną, a jej wyniki za b. dobre.

Przebieg jej wykazał, z jednej strony, że ta forma współzawodnictwa bardziej odpowiada pracownikom a w osiągnięciach jest konkretną, zaś z drugiej ujawnił ogromne zasoby energii załóg oraz właściwe na terenie naszej instytucji źródła oszczędności.

Daje to gwarancję, że nowa forma współzawodnictwa opartego na zobowiązaniach pracowniczych przyniesie oczekiwane rezultaty.

hf

Osiągnięcia i błędy naszego ruchu racjonalizatorstwa

W okresie od 1.2.1950 r. do 31.12.1950 r. wpłynęło do Sekcji Techniczno - Ekonomicznej Komitetu Branżowego Współzawodnictwa Pracy U. S. z całego kraju 337 pomysłów usprawnień i nowatorskich, z których rozpatrzono do końca roku 261, zaś 76 pozostało do rozpatrzenia na rok 1951.

Z rozpatrzonych 261 wniosków oceniono pozytywnie 124 a negatywnie 137. Oszczędność roczną, jaką ma przynieść zastosowanie w całej roze łości wniosków ocenionych pozytywnie wynosi kwotę zł 1.196.730 — przypada na oszczędność bezpośrednią i zł 264.500. — na pośrednią. Łączna kwota nagród przyznanych i wypłaconych na wniosek Komitetu Branżowego wynosiła zł 19.140. — a przeciętna nagroda za jeden pozytywnie oceniony pomysł zł 124. —.

Procentowo ilość wniosków nagrodzonych wyniosła 48% ogólnej liczby zgłoszonych wniosków, przy czym procent załatwień pozytywnych dla wniosków zgłoszonych przez pracowników Centrali ZUS wyniósł 71, dla Oddziałów Wojewódzkich — ok. 44, zaś dla Oddziałów obwodowych — ok. 36.

Z ogólnej liczby 337 wniosków pracownicy Centrali zgłosili 166, pracownicy Oddziałów Wojewódzkich — 32 i pracownicy Oddziałów Obwodowych — 126. Inne osoby zgłosiły 7 wniosków.

Podział zgłoszonych wniosków wg rodzajów działalności ZUS, której dotyczyły przedstawia się następująco:

z dziedziny lecznictwa	22
„ ubezpieczenia	17
„ świadczeń	98
„ finansów	75
„ administr. ogólnej	104
czysto technicznych	12
i n n y c h	9

Odpowiednie liczby wniosków wym. rodzajów, zgłoszonych przez pracowników Centrali i Oddziałów Obwodowych są b. zbliżone z wyjątkiem wniosków z dziedziny administracji ogólnej, których pracowników Centrali zgłosili 3 krotnie

więcej niż pracownicy wszystkich oddziałów łącznie. Wśród wniosków zgłoszonych przez pracowników oddziałów wojewódzkich uderza ogromna przewaga pomysłów z dziedziny usprawnienia świadczeń przy dużej stosunkowo liczbie pomysłów z dziedziny usprawnienia administracji ogólnej i braku innych.

Analiza powyższych liczb pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- pracownicy Centrali wykazali większy udział w akcji racjonalizatorskiej niż pracownicy Oddziałów,
- rozległość zainteresowań nowatorskich w różnych dziedzinach była większa wśród pracowników Centrali i oddziałów obwodowych, niż wśród pracowników oddziałów wojewódzkich,
- procent wniosków pracowników Centrali był większy niż pracowników oddziałów, zaś — prac. oddziałów wojewódzkich — większy, niż pracowników oddziałów obwodowych.

Zjawiska te dają się łatwo wytłumaczyć różnicami w strukturze poszczególnych jednostek organizacyjnych i różnicami w poziomie kwalifikacji zawodowych obsad osobowych; na drugim planie malejąca w terenie skutecznością działania aparatu łączności w ogóle, w szczególności zaś — propagandy racjonalizatorstwa. Jest rzeczą zrozumiałą, że w Centrali posiadającej najwięcej pracowników normatywnych, mających większą wprawę w pracach analityczno-syntetycznych z zakresu poszczególnych zagadnień, a także posiadających najszersze pole obserwacji i doświadczeń, oraz — najlepiej poinformowanych — i liczba racjonalizatorów w ogóle i procent trafnych wniosków usprawnieniowych powinien być i był większy. Większą rozległość zainteresowań nowatorskich pracowników Centrali i Oddziałów obwodowych tłumaczyć należy tym że Ubezpieczalnie Społeczne, — każda dla swego terenu działania — stanowiły podobne do Centrali ZUS ośrodki, skupiające doświadczenie

i obserwacje z terenu i w większym stopniu, niż w Oddziałach Wojewódzkich ZUS rozpracowywały samodzielnie stojące przed nimi zadania. Większy stopień (niż w Oddz Woj.) samodzielności b. US przyczyniał się z konieczności do rozszerzenia pola zainteresowań grona racjonalizatorów. Mniejszy natomiast procent pomysłów trafnych tłumaczyć należy mniejszym wykwalifikowaniem pracowników b. US i gorszym ich poinformowaniem o aktualności zagadnień i ich kierunku rozwojowym, które to czynniki nie sprzyjały trafności rozwiązań. Procent — trafnych projektów, jak widzimy — już w Oddziałach Wojewódzkich był wyższy.

Spostrzeżenia powyższe każą nam dojść do konkluzji zgodnych z założeniami dekretu z dnia 12.10.1950 r. o wynalazczości pracowniczej, a mianowicie do nabrania przekonania o lepszości centralnego kierowania akcją racjonalizatorską i centralnego oceniania wyników pracy racjonalizatorskiej w pionie branżowym. Dekret słusznie rozstrzygnął nurtujące nas — bodaj od pierwszych dni zorganizowania naszej (ubezpieczeniowców) działalności w tym zakresie — wątpliwości, co do tego, jaki organ współzawodnictwa pracy: zakładowy, okręgowy czy centralny (branżowy) ma oceniać zgłaszane wnioski ostatecznie.

To też w okresie sprawozdawczym wątpliwości te w praktyce zostały rozstrzygnięte na korzyść centralnego oceniania pomysłów, co zostało podyktowane poza wyż. przyczynami — następującymi względami:

- Teren nie dysponował kredytami na nagrody za racjonalizatorstwo, które były w wyłącznej dyspozycji Naczelnego Dyrektora ZUS.
- Ocena wartości pomysłów i ustalanie wysokości nagród pieniężnych w luźnych ramach zakreślonych przez regulamin współzawodnictwa mogły być dokonywane w sposób jednolity tylko przez organ centralny (Komisję Tech.-Ekon. Komitetu Branżowego), który już na pierwszych swych posiedzeniach w lutym — marcu ub. roku wypełnił puste

w tym zakresie ramy regulaminu, szeregiem uchwał. Uchwały te znalazły swe odzwierciedlenie w artykule kol. Rolke w Nr 4 PUS i służyły jako namiastka regulaminu w ciągu całego okresu sprawozdawczego.

- c. Byłoby organizacyjnie błędne pozostawienie lokalnym organom współzawodnictwa, a nawet dyrekcjom oddziałów — decyzji co do wprowadzenia w życie poszczególnych, pozytywnie przez nich ocenionych, pomysłów, gdyż mogłoby to powodować przekraczanie rozsądnej granicy dopuszczalnej decentralizacji w decydowaniu o metodach pracy.
- d. Organa lokalne w ogóle nie mogą być powołane do decydowania o terytorialnym (poza ich terenem działania) zasięgu zastosowania

wania poszczególnych pomysłów racjonalizatorskich.

Ta ostatnia okoliczność nabiera szczególnej wagi, gdy zastanowimy się nad doniosłym zagadnieniem zakresu realizowania trafnych pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich. Wiemy z prasy codziennej, że zagadnienie to nie jest jeszcze właściwie opracowane w skali ogólnokrajowej. U nas, w ramach współdziałania dotychczasowego Komitetu Branżowego z administracją, sprawy te mimo, że stawiane były w zasadzie właściwie, jednak niezawsze dawały oczekiwane rezultaty, gdyż zatwierdzone pomysły wprowadzono z opóźnieniem co deaktualizowało niejednokrotnie ich wartość.

Nie wątpimy, iż w roku bieżącym zagadnienie to znajdzie lepsze rozwiązanie przez czynnik administracyjny naszej instytucji, obecnie wy-

łącznie decydujący w tych sprawach. Sądźmy też, że dorobek Komisji. Tech.-Ekonomicznej, wypracowany w praktyce ubiegłego roku, w szczególności zaś jej uchwały regulujące sposób podejścia do oceny zasługi pomysłodawców w rozmaitych przypadkach będzie stanowił pożyteczny materiał dla organów oceny, które będą działały już na podstawie dekretu z dnia 12.10.1950 r.

Musimy jeszcze nadmienić, że pozostałe z roku 1950 — 71 zgłoszonych pomysłów zostanie rozpatrzonych w jak najkrótszym terminie, zaś ocenione pozytywnie spośród nich zostaną wyróżnione nagrodami pieniężnymi — z kredytów pozostających jeszcze w dyspozycji Centrali ZUS.

Z. Rolke

Usprawniamy pracę Biura Świadczeń Zagranicznych

Usprawnienie pracy w komórkach świadczeniowych ZUS to w pierwszym rzędzie skrócenie okresu załatwiania roszczeń.

Czas załatwiania roszczenia o świadczenie zagraniczne (wznowienie wypłaty renty już przyznanej przez zagraniczną instytucję ubezpieczeniową, jak i roszczenie o uzyskanie tego świadczenia) był dotychczas różny. O ile w pierwszym etapie działalności b. Sekcji Rent Zagranicznych tj. w latach 1946/47 trwał b. długo — to już w następnych latach, zwłaszcza od chwili wprowadzenia w Biurze Świadczeń Zagranicznych (powstałym w 1949 roku) norm wydajności pracy, czas ten stale zmniejszał się i dziś można powiedzieć, że na tym polu osiągnięto dość poważny sukces. Nie wynika

stąd jednak, że już nic nie da się zrobić, aby czas załatwiania roszczeń w BSZ skrócić.

Trzeba w dalszym ciągu myśleć i zastanawiać się nad tym, co jeszcze powinno się zrobić, aby wpłynąć na dalsze przyspieszenie załatwiania roszczeń?

Zasadniczy postulat, który należałoby wysunąć w tej sprawie — to spowodowanie oddziałów obwodowych ZUS, a zwłaszcza oddziałów działających na terenie okręgu górniczego Polski i na terenie woj. poznańskiego, do starannego kompletowania roszczeń nadsyłanych do BSZ. W licznych bowiem przypadkach nadsyłane roszczenia są niekompletne, brak przy nich wielu koniecznych dokumentów i nie zawierają potrzebnych odpowiedzi na

wiele pytań, postawionych w formularzu roszczenia.

Niejednokrotnie roszczący nie posiada dowodów pracy i ubezpieczenia za granicą. W takim przypadku wielką pomocą dla BSZ byłby protokół obejmujący *dokładny przebieg pracy* z podaniem nazw i adresów instytucji, w których wnioskodawca był zatrudniony i wyszczególnienie okresów jego pracy.

Dalszym wymogiem usprawnienia pracy w BSZ jest przyspieszenie załatwiania korespondencji Biura przez wspomniane oddziały. Przetrzymanie pism i opóźnienie odpowiedzi wpływa hamująco na szybkość załatwiania roszczeń o renty zagraniczne. To samo zresztą dotyczy i zarządów kopalń.

Np. Sekcja I BSZ uskarża się, że wiele kopalń odpowiada na jej pisma dopiero po upływie 3 lub 4, a niejednokrotnie i 5 miesięcy. W związku z tym zaznaczyć należy, iż Sekcja I zajmująca się załatwianiem roszczeń o renty z tytułu ubezpieczenia górniczego francuskiego i polskiego zwraca się do zarządów kopalń, między innymi o ustalenie ilości tzw. efektywnych dni pracy (tj. ilości faktycznie przepracowanych dniówek, szych) górników, którzy ubiegają się o renty inwalidzkie na podstawie konwencji polsko-francuskich z 21.12.29 i 9.6.48. Jednym z podstawowych bowiem warunków do uzyskania tej renty jest udowodnienie, iż górnik w okresie 2-3 lat poprzedzających chorobę (stan inwalidztwa, kalectwo lub wypadek przy pracy) posiadał 420 lub 500 dni efektywnej pracy. Bez uzyskania tych danych roszczenie w BSZ spoczywa a czas załatwiania automatycznie wzrasta bez winy pracownika i bez możliwości z ich strony przyspieszenia sprawy. Również wiele do zyczenia, szczególnie ostatnio, pozostawia współ-



Zespół „adremy“ w Warszawskim Oddziale Wojewódzkim ZUS, składający się wyłącznie z kobiet. Od strony lewej: Irena Brysiak, Felicja Chojnacka, Karolina Podolska, Barbara Wondolowska, Stanisława Wnorowska i Danuta Jaskłowska.

praca zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych z BSZ. Forma i tempo ich pracy nie wpływa dodatnio na przyspieszenie załatwienia roszczeń.

Wymienione wyżej przykłady możnaby określić jako czynniki z e w n ę t r z n e, wywierające wpływ na obecny czas załatwiania roszczeń. Istnieją jeszcze czynniki w e w n ę t r z n e, od których zależy długość „okresu wyczekiwania na rentę“. Należą do nich:

1. *jaknajszersze wprowadzanie usprawnień w pracy, racjonalizatorstwo i nowatorstwo.* Pracownicy BSZ zgłosili już szereg pomysłów racjonalizatorskich, nagrodzonych, które w praktycznym zastosowaniu dały

b. dobre wyniki. Istnieje jednak potrzeba dalszego korygowania i upraszczania formularzy - szablonów oraz stworzenia jeszcze całego szeregu nowych druków, które w dużym stopniu mogą usprawnić pracę Biura. W tej dziedzinie nie wyczerpano jeszcze wszystkich możliwości.

2. *ciągłe podnoszenie jakości i ilości pracy.* Przez ciągłą naukę, chęć jak najdokładniejszego i absolutnego poznania swej pracy podnosimy jej jakość; jakość — to lepiej opracowana sprawa, to szybciej załatwione roszczenie. Wysoka jakość przyczynia się z czasem do podnoszenia ilości pracy; a większa ilość — to skrócenie czasu załatwiania roszcze-

nia. Stąd wniosek — konieczne jest stałe podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych pracowników.

Dla zorientowania czytelników PUS w zakresie dotychczasowej pracy wykonanej w BSZ, podajemy poniżej tabelkę tzw. rent płynnych, tj. rent płaconych przez BSZ bądź to na r-k instytucji zagranicznych bądź na r-k rent krajowych.

*

Z chwilą wprowadzenia dn. 1.I. 1950 w instytucjach ubezpieczeń społecznych socjalistycznego współzawodnictwa pracy, przystąpili do niego wszyscy pracownicy BSZ. Wyrazem tych osiągnięć w tym zakresie może być z jednej strony wzrost wydajności pracy, który na przestrzeni 1950 r. wyniósł przeciętnie 132%, zaś z drugiej — stosunkowo znaczna ilość przodowników pracy wytypowanych w BSZ, która w porównaniu z innymi komórkami wysunęła Biuro na pierwsze miejsce w Centrali ZUS.

Na terenie BSZ istnieją trzy zorganizowane „Brygady Młodzieżowe“, które przodują w podejmowaniu przez Biuro zobowiązań produkcyjnych.

Fakt stworzenia na terenie pracy umysłowej roboczych brygad młodzieżowych jest zjawiskiem dotychczas niespotykanym. Świadczy on o głębokich zmianach, jakie zaszły w stosunku pracowników do zagadnień zawodowych, a przede wszystkim o zmianie stylu pracy w ubezpieczeniach. Niewątpliwie przykład kolegów z Centrali w tej dziedzinie znajduje licznych naśladowców i w oddziałach ZUS.

Janusz Krzymowski

Rodzaj renty	Ilość
Francuskie renty górnicze	a) inwalidzkie 519
	b) starcze 2689
	c) wdowie 773
	d) sierocie 175
Renty belgijskie	a) inwalidzkie 131
	b) starcze 48
	c) wdowie 68
	d) wypadkowe 163
Renty czeskosłowackie (zaliczki) 56
(Inne świadczenia zagraniczne) 185
Renty z ubezpieczenia angielskiego 65
Renty z tytułu choroby zawodowej (pylicy płuc) 614
Francuskie renty wypadkowe i z ubezpiecz. powszechn. 3897
Renty polskie do Czechosłowacji	a) inwalidzkie 239
	b) wdowie 112
Renty polskie do Francji	a) inwalidzkie 589
	b) wdowie 254
Inne renty dewizowe (np. renty polskie do Anglii, Austrii, Belgii, Brazylii, Palestyny, Szwajcarii, Kanady, Włoch itd.) łącznie 96
Zasiłki rodzinne do rent zagranicznych 314
Zaliczki na renty 843
Razem	11830

O lepszy styl pracy „Brygad młodzieżowych“

Po zwycięskim wykonaniu planu 3-letniego masy pracujące naszego kraju walczą obecnie o realizację planu 6-letniego, planu, który stworzy w Polsce fundamenty nowego wyższego ustroju — socjalizmu. W walce tej nie braknie również młodzieży polskiej, która winna odegrać i odgrywa tu przodującą rolę.

Realizacja planu 6-letniego wymaga zerwania ze starymi metodami pracy i ze starymi poglądami; w trakcie jej wyrosnąć musi nowy człowiek z nowym socjalistycznym stosunkiem do pracy, z nową socjalistyczną kulturą i moralnością. W walce o te nowe wartości ma młodzież ułatwione zadanie, bo oddziaływają na nią w znacznie mniejszym stopniu przeżytki dawnego ustroju i dawne nawyki. Szanse zatem młodzieży, a tym samym i zadania jej stawiane są wielkie.

Chciałbym właśnie poświęcić kilka słów pracy młodzieży na terenie ZUS w Warszawie i jednocześnie podjąć krytyczną analizę tej pracy z wyciągnięciem pewnych wniosków na przyszłość. W szczególności zaś mówić będę o „Bry-

gadach Młodzieżowych“, których na terenie naszym jest siedem. Aczkolwiek pierwsze tego rodzaju brygady powstały u nas w kwietniu ubiegłego roku i mają za sobą zaledwie dziesięć miesięcy działalności, mogą się one poszczycić już pewnymi osiągnięciami, chociaż mają także i braki w swej pracy.

Weźmy jako przykład Brygadę Młodzieżową z Wydziału Świadczeń Emerytalnych. W skład jej weszli wyłącznie „Zetmpowcy“ rozproszeni w różnych referatach jednej sekcji. Zadania i cele tej „Brygady Młodzieżowej“ ujęte zostały w czterech punktach deklaracji powodującej ją do życia:

1. Rozwijać zasady wspólnej, zespołowej pracy i wzajemnej pomocy w dążeniu do coraz większej wydajności i jakości pracy.

2. Wezwać kolegów referentów do tworzenia zespołów współzawodnictwa w sekcji.

3. Wynikami swej pracy podciągnąć inne referaty.

4. Osiągnąć zespołowy wzrost wydajności pracy przy stosowaniu nowych socjalistycznych metod.

Utworzenie „Brygady“ powitane zostało przez starszych kolegów z

dużą rezerwą i powątpiewaniem co do jej celowości. Jeżeli zaś chodzi o siłę tego młodzieżowego zespołu, to biorąc pod uwagę procent wykonania normy przez poszczególnego członka z ostatniego miesiąca przed powstaniem brygady, przeciętna wydajność wynosiłaby około 104%.

Pierwszym bojowym zadaniem było osiągnąć w pierwszym miesiącu 110% zespołowej normy, ale wobec zbliżającego się święta Pierwszomajowego, członkowie „Brygady“ zrewidowali swoje zobowiązanie do 115%. I tak w dniu 30 kwietnia ub. roku zespół meldował wykonanie zobowiązania legitymując się cyfrą 128,2% obowiązującej normy, tj. o 13,2% więcej niż to było zadeklarowane. Trzeba tu jeszcze dodać, że praca zgodnie z zasadami socjalistycznego współzawodnictwa wykonywana była wyłącznie w godzinach na to przeznaczonych, że nie było żadnego odsiadkiwania wieczorami.

Następnym miesiącom towarzyszył systematyczny wzrost wydajności pracy zespołu, dochodząc stopniowo do około 140% normy. Prze-

ciężna wydajność pracy „Brygady“ była stale wyższa niż przeciętna wydajność innych referatów, wykonujących analogiczne czynności wyższa również była od wydajności pracy całej sekcji, mimo iż kwalifikacje zawodowe pozostałych pracowników ogólnie biorąc były niewątpliwie dużo wyższe.

Wzrost wydajności pracy jak również i jakości nastąpił dzięki zespołowej pracy, wzajemnej pomocy i ciągłemu pogłębianiu swych wiadomości zawodowych, a co najważniejsze dzięki nowemu socjalistycznemu stosunkowi do pracy.

Czy pozostali pracownicy Sekcji mogli osiągnąć podobne wyniki?

Tak, mogli osiągnąć i to nawet lepsze, bo byli starszymi pracownikami i o górę przewyższali swych młodszych kolegów wiadomościami fachowymi.

Po tej próbie sił „Brygada“ podjęła zobowiązanie długofalowe i wezwała swych kolegów do tworzenia zespołów współzawodnictwa i podejmowania podobnych zobowiązań.

Nastąpił okres wahania...

Ale ambicja starszych kolegów nie pozwoliła na nieprzyjęcie tego wyzwania.

W krótkim czasie nie było prawie pracownika nienaładającego do zespołu współzawodnictwa. Zawrzała szlachetna rywalizacja o pierwszeństwo w wynikach pracy. Nie trzeba dodawać, że wydajność pracy całej Sekcji wzrosła ogólnie o około 20%. Przełamany został całkowicie dawny stosunek do pracy, któ-

ry kazał pracownikom wyrabiać tylko taki procent ponad normę, za ile Zakład płacił. Zupełnie zresztą podobnie przedstawiała się sprawa w innych brygadach.

Błędem jednak było, że „Zetempowcy“ do „Brygad“ swych nie wciągali niezorganizowanej młodzieży lub czynili to w zbyt małym stopniu. Tworząc nowe „Brygady“, twórczy je w oparciu o całą młodzież; zwiększy to popularność tej akcji i umożliwi wpływ na niezorganizowanych. Płaszczyzna współpracy zawodowej z niezorganizowanymi jest jednym z najważniejszych odcinków, które ZMP winien otoczyć szczególnie troskliwą opieką i wybijającą się w pracy młodzież wciągać w swe szeregi.

Analizując zobowiązania podejmowane przez poszczególne „Brygady“ jak też i zobowiązania indywidualne, stwierdzić trzeba, że miały one charakter w przeważającej części wyczynowy. „Brygady“ podejmowały nieraz wysokie bardzo zobowiązania z okazji różnych świąt robotniczych i wykonywały je prawie we wszystkich wypadkach z dużymi nadwyżkami. Z chwilą jednak wykonania zobowiązań i złożenia meldunków „odnośnym władzom“ następował zawsze dłuższy lub krótszy okres błędnego odpoczynku, dopóki następne święto robotnicze nie rozbudziło z tego stanu odrętwienia.

Nie ma chyba potrzeby udowadniać słuszności i celowości zobowiązań wyczynowych. Tym niemniej jednak działalność „Brygad Młodzieżowych“ nie powinna się jedy-

nie ograniczać do wyczynów, a nastawiona być również winna na współzawodnictwo długofalowe, które bezsprzecznie daje daleko większe i lepsze rezultaty w pracy. Długofalowe zobowiązania odpowiednio skonstruowane winny się stać czynnikiem mobilizującym i dopingującym do systematycznego podnoszenia własnych kwalifikacji, stylu i poziomu pracy. Przyczynią się one niewątpliwie do rozwinięcia i rozpowszechnienia współzawodnictwa w ogóle.

I jeszcze jedno, co można zarzucić naszej pracy, to niedostateczna współpraca i słaby kontakt naszej organizacji z Podstawową Organizacją Partyjną.

Trzeba przyznać, że napotykać na trudności w naszej pracy często nie potrafiliśmy ich radykalnie rozwiązać w ramach naszej „Zetempowskiej“ Organizacji i nie szukaliśmy nawet pomocy w Komitecie Partyjnym. Zapomnieliśmy, że tylko w ścisłej współpracy z Partią będziemy mogli stanąć na wysokości zadania. Zresztą praktyka wykazała dobitnie błędy stąd płynące i jeżeli obecnie w naszej pracy doszliśmy do pewnych rezultatów, to są one w dużej mierze wynikiem więzi, łączącej nas z Partią, jej troskliwej pomocy i opiece, jaką nad nami roztacza.

Bieżący rok pokaże, że „Zetempowcy“ po zrozumieniu i przełamaniu swych błędów, będą coraz to lepiej i wydajniej pracować i równocześnie realizować hasło „Zetempowiec pierwszym pomocnikiem PZPR“.

Tadeusz Gortat

Z zadań współzawodnictwa

Do

Redakcji P.U.S.

Warszawa

Zgodnie z wytycznymi CRZZ przechodzimy w bieżącym roku na nową formę współzawodnictwa zobowiązaniowego. Jak nam wyjaśniał wczoraj Prelegent na odprawie aktywu tuł. Okręgu ZZPIS, mamy „bić się“ o lepszą wydajność pracy, o lepsze wykonanie zadań zakładu pracy, o socjalistyczny stosunek do pracy, o jak najszybszy rozwój opieki socjalnej itd. itd.

W sumie wyraża się to dla nas ubezpieczeniowców społecznych — jak ja to rozumiem — w jednym zdaniu: powinniśmy stanąć frontem do ubezpieczonego rencisty. Ale jak to sobie wyobrażamy? Uprzejmość, grzeczność, szybkość obsługi — niewątpliwie. Lecz nie są to elementy zasadnicze. Bazą, podstawą naszego współzawodnictwa powinny być — moim zdaniem — konkretne zadania. ZUS. — Ba! Kto je zna? Ogólnie znamy je wszyscy: wypłata zasiłków, rent i ściąganie składek. Ale takie ujęcie nie wystarczy. Potrzeba nam przecież jakiegoś planu realizacji tych zadań rocznego, kwar-

talnego może nawet miesięcznego, a dalej rozpracowania tych planów na poszczególne oddziały ZUS a w nich na wydziały. A wreszcie trzeba tym pracownikom pokazać ich indywidualne zadania oraz możliwości i kierunek współzawodnictwa.

Zdaję sobie sprawę, że w naszej instytucji nie jest to takie proste, ale bez tego nie ruszymy. Będziemy w ramach zobowiązań obracać się nadal dookoła zagadnień oszczędności na ołówkach, piórach, papierze itp. lub podnoszenia procentowej wydajności pracy, która zawsze może być poczytywana za produkcję zbędnej korespondencji. Tak koledzy. Tak nas sądzą inni. Uważają, że wciąż jeszcze mnożymy tylko „papierki“.

Aby z tego błędnego koła wyjść poddaję przykładowo pod dyskusję następujący projekt w zakresie świadczeń:

Komórki Centrali podadzą wszystkim Oddziałom ZUS obecny czas załatwiania roszczeń. Przedmiotem zespołowego zobowiązania komórek świadczeniowych w oddziałach będzie zmniejszać ten przeciętny czas załatwień o ściśle określoną wartość czasu, a treścią zobowiązań indywi-

duałnych będzie ograniczyć czas załatwiania roszczeń na pojedynczym stanowisku pracy (załatwianych przez jednego referenta), przy najmniejszej przeciętnej ilości korespondencji, przypadającej na jedno załatwienie przez niego roszczenie. Po upływie jednego etapu współzawodnictwa będzie można zorientować się w realności zobowiązań i w możliwości stworzenia nawet rocznego planu przyspieszenia załatwiania roszczeń.

Podobny system można zastosować i w innych komórkach np. finansowych — w zakresie dyscypliny finansowej, w gospodarczych — w stopniu zużycia przyborów, maszyn, urządzeń, w kadrach — przy gospodarce personelem oraz w stopniu doświadczenia zawodowego i ideologicznego itp.

Jestem przekonany, że na tej drodze będziemy w stanie upłynnić rezerwy pracy tkwiące w załogach naszej instytucji i wykazać w jakim stopniu zmieniliśmy już styl naszej pracy.

Proszę o wypowiedzi kolegów w tej sprawie.

Okręg Krakowski ZZPIS

J. K.

Nasi racjonalizatorzy

Pomysłowość racjonalizatorska pracowników ZUS, wzrastająca wraz z rozwojem ruchu współzawodnictwa na terenie naszej instytucji, zaznaczyła się w ciągu ostatnich pięciu miesięcy ub. roku niesłabnącym w dalszym ciągu napływem projektów, dotyczących przede wszystkim usprawnienia obsługi ubezpieczonych i usprawnienia czynności administracyjnych.

W czasie od 1.VIII do 30.XII.1950 wpłynęło do Branżowego Komitetu Współzawodnictwa Pracy 138 wniosków racjonalizatorskich, z których rozpatrzono 98, a w toku analizy i opracowania znajduje się z tego okresu jeszcze 40. Oszczędności wynikające z zastosowania wyróżnionych projektów wyniosły 66.000 zł w stos. rocznym, przy czym 46.000 zł przypada na oszczędności bezpośrednie a 20.000 zł na oszczędności pośrednie.

Łączna suma premii wypłaconych za wyróżnione projekty wyniosła 6.300 zł.

W uzupełnieniu listy wyróżnionych, ogłoszonej w Nr 9 PUS z 1950 podajemy poniżej dalsze nazwiska autorów:

1. J. Januszkiewicz z Warszawy
2. A. Domański z Warszawy
3. J. Marchwicki z Krakowa
4. J. Szeląg z Gdańska
5. B. Ciesielski z Płocka
6. A. Dźwigala z Krosna
7. J. Drapa z Kłodzka
8. St. Solarzski z Opola
9. H. Wojtuski z Warszawy
10. J. Szczygiel z Warszawy
11. J. Szlauer z Warszawy
12. K. Bigoszewski z Gniezna
13. F. Kopyszko z Chorzowa
14. B. Ciesielski z Płocka
15. H. Czarnecki z Warszawy
16. W. Hawliczko z Warszawy
17. Z. Kaczkiewicz z Warszawy
18. J. Będziński z Warszawy
19. Z. Zawatschka z Legnicy
20. A. Woźnicka z Warszawy
21. M. Łuczajowa z Warszawy



Gablotka honorowa przodowników pracy w gmachu Centrali ZUS. (wyk. Referat Prasowo-Popularyzacyjny).

22. K. Weyman z Warszawy
23. E. Czober z Katowic
24. Cz. Nadolny ze Szczecina
25. M. Wróblewski z Warszawy
26. Wł. Batlach z Kalisza
27. Pogorzała z Gorzowa Wkp.
28. L. Niedbala z Gdańska
29. H. Przykorski z Gdańska
30. A. Wójcik z Krakowa
31. K. Gelner z Warszawy
32. M. Gollinger z Olsztyna
33. K. Rokicki z Warszawy
34. Z. Wąsowicz z Warszawy
35. M. Zdanowicz z Warszawy
36. St. Bielobrodek z Łodzi
37. A. Durko z Łodzi
38. F. Kamiński z Łodzi
39. W. Daniel z Warszawy
40. R. Ramulicki z Legnicy
41. L. Możdżanowski z Poznania
42. J. Marcinowski z Poznania
43. K. Czarnecki z Warszawy
44. W. Hawliczek z Warszawy
45. I. Janusowa z Poznania
46. J. Żyzniewska z Poznania
47. J. Ogórek z Katowic
48. E. Nowak z Gdańska
49. E. Wasilewska z Białegostoku
50. B. Kuźnicki z Gdańska
51. A. Grymaszewski z Warszawy
52. P. Nurzyński z Siedlec. J. K.

»Oryginalna« sytuacja

W oddziale ZUS w Gdańsku powstała przy podejmowaniu zobowiązań październikowych „oryginalna sytuacja”. Pracownicy Księgowości zamierzali podjąć zobowiązanie przy śpieszeniu o 2 dni terminu zakończenia miesięcznych zamknąć rachunkowych i o 2 dni wcześniej przesłać odnośne sprawozdanie do Centrali.

Przy omawianiu tego zobowiązania odrzucono je, gdyż jak wykazały „doświadczenia” tego rodzaju zobowiązanie jest niecelowe ponieważ zaoszczędzone 2 dni pracy i tak się później marnują. Nie ma bowiem pracy w zaoszczędzonym czasie dla pracowników w Księgowości.

Zagadnienie to poruszył na ostatnim Plenum Zarządu Głównego ZZPIS przedstawiciel Zarządu Okręgu naszego Związku w Gdańsku dodając od siebie, że nie wyobraża sobie, aby skrócenie terminu sporządzenia sprawozdań rachunkowych było niepotrzebne lub nie przynosiło żadnych korzyści.

Interesuje mnie miarodajne naświetlenie tej sprawy i dlatego proszę Redakcję o poruszenie jej na łamach PUS.

STAN. T. Szczecin

Stanowisko przedstawiciela Zarządu Okręgu ZZPIS w Gdańsku jest słuszne. I my Kolego nie wyobrażamy sobie, aby tego rodzaju wysiłek

pracowników Księgowości był niecelowy lub co gorsza — mógł być zmarnowany. Wprost przeciwnie. Skracanie terminu wykonania jakichkolwiek prac, a w tym przypadku sporządzenia sprawozdań, powinno być przedmiotem zobowiązań i jest właściwą formą współzawodnictwa. Wcześniejsze nadesłanie sprawozdania do Centrali pozwoli Głównej Księgowości rozłożyć równomiernie pracę przy analizie nadsyłanych materiałów a poza tym daje oszczędność (w konkretnym przypadku dwóch dni) czasu pracy, który dyrekcja danego oddziału na pewno wykorzysta jeśli tylko otrzyma z Księgowości odpowiedni meldunek.

Red.

W toku kampanii wyborczej

VI Plenum CRZZ stało głównie pod znakiem ścisłego zespolenia zagadnień produkcyjnych i bytowych pracowników. Węzłowym również zagadnieniem VI Plenum były sprawy organizacyjne, od których właściwego postawienia zależy w dużej mierze skuteczność całej pracy związkowej i z którymi wiążą się ściśle problemy współzawodnictwa pracy i poprawy bytu mas pracowniczych.

„Drugi rok Planu Sześcioletniego — mówi tow. Kłossiewicz w wywiadzie, zamieszczonym w *Związkowcu* z 3 stycznia br. — rozpoczynają związki zawodowe wielką kampanię wyborczą. Będzie ona przebiegała w poszczególnych zakładach pracy pod znakiem walki o przedterminowe wykonanie planów produkcyjnych w 1951 roku, walki z postaciami socjal-demokratyzmu w polskim ruchu związkowym, walki o pełną demokrację wewnątrz-związkową. Związki zawodowe powinny wzmocnić się poważnie w kampanii wyborczej, powinny usprawnić swoją pracę organizacyjną. W toku wyborów zostaną usunięci z poszczególnych instancji związkowych biurokraci i nieroby, a miejsce ich zajmą nowi ludzie, szczerze oddani sprawie mas pracujących. W ten sposób wzmocnione związki zawodowe będą mogły zagwarantować doskonalszą pracę w dziedzinie produkcyjnej, bytowej i organizacyjnej.“

Powyższe odnosi się w całej pełni również do nas, do ubezpieczeniowców społecznych. W toczącej się kampanii wyborczej musimy ożywić nasze zebrania sprawozdawczo-wyborcze; musi w nich brać udział cała załoga pracownicza. Musimy więcej mówić o naszych własnych osiągnięciach i o naszych własnych planach na 1951 rok, o naszym współzawodnictwie i racjonalizatorstwie. Musimy samokrytycznie i krytycznie omówić wszystkie nasze błędy i niedociągnięcia, musimy jasno określić drogi prowadzące konkretnie do osiągnięcia wyższej wydajności pracy, do eliminowania formalizmu i biurokratyzmu, do coraz lepszej obsługi ubezpieczonych i obniżania naszych kosztów administracyjnych przy równoczesnym nasileniu troski o polepszenie bytu pracowników naszych instytucji. Nie myślimy o jakimkolwiek uprzywilejowaniu, a idzie nam jedynie o podnoszenie poziomu naszego bytu na równi z całym światem pracy.

Nasze współzawodnictwo opieramy teraz na konkretnych zobowiązaniach zadaniowych. Odstąpiliśmy od dotychczasowych form punktowych. Wartość życia uczyniła nasz regulamin z grudnia 1949 roku przestarzałym, choć spełnił on swoje zadanie w pierwszym okresie, stawiając przed nami zagadnienia współzawod-

nictwa i wyrabiając dla nich zrozumienie tak u masy pracowniczej, jak i u czynnika administracyjnego. Nową formę musi wypełniać nowa, żywa treść: wzmożona oddolna inicjatywa masy pracowniczej w podejmowaniu konkretnych zobowiązań, stałe pobudzanie tej inicjatywy przez organizacje związkowe, torowanie jej drogi, nadawanie charakteru ruchu zorganizowanego, celowego i systematycznego oraz ściśle kontrolowanie wykonania zobowiązań. Na platformie świadomych zobowiązań indywidualnych i zespołowych czy grupowych musi rozkwiatać nasze współzawodnictwo, polegające przede wszystkim na walce o wyższy poziom uświadomienia, o wyższą wydajność pracy tak co do jej jakości, jak również ilości i oszczędności.

Mamy poważne osiągnięcia w zakresie racjonalizatorstwa; musimy je w nowych ramach organizacyjnych rozwijać i pogłębiać; musimy je ująć w ramy planowej i stałej naszej działalności. Eliminować zbędne czynności, upraszczać i ulepszać pozostałe — to zadania u nas o kapitalnym znaczeniu. Musimy przewyciężyć do końca spotykane jeszcze niedoceny masowości ruchu racjonalizatorskiego i nowatorskiego. Przewodnicy pracy i racjonalizatorzy muszą zyskać u wszystkich należne im poparcie i poszanowanie. Musimy pomagać przewodnikom i racjonalizatorom w dalszych postępkach, w przenoszeniu ich doświadczeń na ogół pracowników i szerzej, niż dotychczas, rozpowszechniać metody pracy przewodników i pomysły racjonalizatorów. Szereg bowiem pomysłów racjonalizatorskich o ogólnym znaczeniu nie wyszło poza obręb naszych instytucji.

Zagadnienia bytowe pracowników instytucji nie wykraczały na ogół poza krąg więcej lub mniej udanych prób. Mocniejsze nasilenie troski o sprawy mieszkaniowe, szereg akcji w zorganizowaniu obozów dla dzieci, więcej nieco ożywienia w zakresie życia świetlicowego i sportowego nie rozwija jeszcze całego wachlarza zagadnień bytowych pracowników. Właśnie u nas — choć powinniśmy w tym zakresie przodować — nie odczuwa się w dostatecznej mierze działalności delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

W wyborach muszą wyjść, najbardziej uświadomieni i przodujący w pracy. Musi wyjść więcej kobiet i młodzieży; kobiety stanowią w naszych instytucjach poważny odsetek; mamy już także dość dużo młodzieży.

Rejestrujemy tylko niektóre sprawy. Każdy z nas znajdzie ich wiele i każdą z nich poruszy i omówi w trwającej kampanii wyborczej, z której musimy wyjść mocniejsi, bardziej uzbrojeni do walki.

Nowa struktura związkowa

VI Plenum CRZZ — precyzując zadania związków zawodowych na drugi rok Planu Sześcioletniego — położyło nacisk na udoskonalenie struktury związków zawodowych i umocnienie demokracji wewnątrz-związkowej. Wszystkie związki zawodowe prowadzą obecnie dużą kampanię sprawozdawczo-wyborczą. W związku z tym podajemy w ogólnych zarysach naszą nową strukturę związkową oraz zasady przeprowadzania wyborów.

Podstawową jednostką organizacyjną związków zawodowych jest zakładowa organizacja związkowa, w

skład której wchodzi wszyscy członkowie związku, zatrudnieni w jednym zakładzie pracy, instytucji itp. Zarząd podstawowej organizacji związkowej w zakładzie produkcyjnym sprawuje Rada Zakładowa, a w urzędzie, instytucji — Rada Miejsca, mająca takie same obowiązki w zakresie budownictwa socjalistycznego, jak rada zakładowa w fabryce. W zakładach, zatrudniających poniżej 20 pracowników, przedstawicielem załogi jest delegat związkowy.

Pracownicy ZUS, zatrudnieni w jednej z miejscowości (pracownicy

oddziału obwodowego, w miastach wojewódzkich również oddziału wojewódzkiego, a w Warszawie także pracownicy Centrali ZUS) mogą za zgodą Zarządu Głównego ZZPIS stanowić jedną podstawową organizację związkową, zarządzaną przez Radę Miejscową.

Działalność rad miejscowych przy instytucjach ubezpieczeń społecznych jednoczo na obszarze każdego województwa wielobranżowy Okręg ZZPIS; jednoczo on również działalność rad miejscowych przy innych instytucjach, których pracownicy zrzeszeni są w ZZPIS. Działalność

wszystkich okręgów koordynuje, uzupełnia i kontroluje Zarząd Główny ZZPIS. Zarząd Główny posiada wydziały: organizacyjno-instruktor-ski, kadr, szkolenia, kulturalno-oświatowy, ekonomiczny, socjalno-ubezpieczeniowy, ochrony pracy, by-towo-mieszkaniowy, administracyj-no-gospodarczy i finansowo-budżetowy oraz biuro kontroli finansowej i etat instruktora sportowego. Podobną strukturę wewnętrzną, dostosowaną do swych potrzeb, ma również każdy okręg.

Struktura miejscowej organizacji związkowej jest dwustopniowa (grupa i cała załoga), jeżeli instytucja ubezpieczeniowa zatrudnia poniżej 250 pracowników lub też trzystopniowa (grupa, oddział i cała załoga), gdy instytucja zatrudnia w danej miejscowości co najmniej 250 pracowników. Organizacji liczących powyżej 250 pracowników mamy 6 (Warszawa, Poznań, Łódź, Chorzów, Wrocław i Kraków).

Oddziały obwodowe ZUS mają w terenie (przeważnie w miastach powiatowych) około 250 ekspozytur o obsadzie od 1 do kilkunastu pracowników. Ekspozytur o obsadzie ponad 10 pracowników jest zaledwie die-sięć, pozostałe mają obsadę prze-ważnie od 1—3 pracowników. Pracownicy w ekspozyturach o obsadzie powyżej 10 pracowników mogą już tworzyć grupę, wchodzącą w skład organizacji związkowej przy macie-rzystym oddziale obwodowym ZUS. Grupa taka posiada warunki działa-nia w pełnym zakresie. Inaczej jest z pracownikami ekspozytur o mniej-szej obsadzie. Wydaje się, że pra-cownicy kilku sąsiadujących ekspozytur (aż do uzyskania 10 — 30 osób) powinni organizować się w pełne grupy związkowe. Ze względu na rozrzucenie w terenie członków takiej grupy nie mogliby oni pracować normalnie i dlatego byłoby wskazane, aby — ze względu na o-graniczoną działalność we własnej

grupie zawodowej — należeli oni do jednej z organizacji związkowych, działających w miejscu ich pracy i w ten sposób mogli brać pełny udział w ogólnym życiu związkowym. Liczba tych pracowników na obszarze całego kraju wynosi około 600 osób.

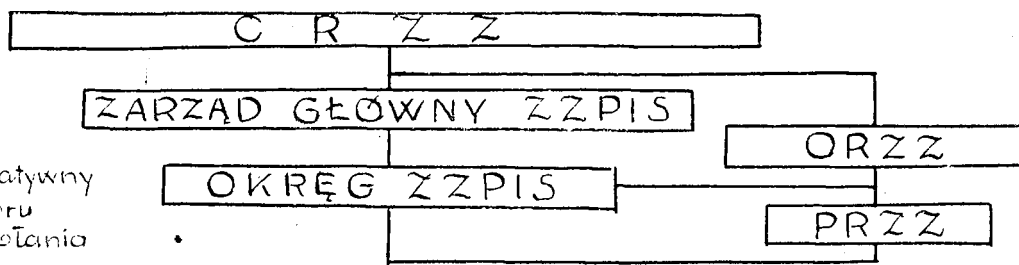
Jeśli idzie o grupy i o organizacje oddziałowe, to tworzy się je tak, by jednoczyły one ludzi tego samego zakresu pracy, a więc jednej komórki organizacyjnej (referatu lub sek-cji, wydziału lub działu, oddziału).

Najniższym ogniwem organizacyj-nym jest grupa związkowa. Składa się ona z 10 — 30 członków związku, złączonym wspólnym zakresem pra-cy. Członkowie grupy na ogólnym swym zebraniu wybierają spośród siebie w głosowaniu jawnym: a) me-ża zaufania, b) delegata socjalno-u-bezpieczeniowego, c) społecznego in-spektora pracy. Mąż zaufania może powołać organizatora pracy kultura-no-oświatowej.

STRUKTURA ZZPIS

Objaśnienia:

- organ fakultatywny
- ▬ " z wyboru
- ▬ " z powołania



MIEJSCOWA ORGANIZACJA ZZPIS RADA MIEJSCOWA

PREZYDIUM RADY MIEJSCOWEJ

Sekretarz Czł. prez. Zast. prz. Przewod. Czł. prez. Czł. prez. Skarbn.

K O M I S J E

Współz. wyizat. Placy uk. zb. ochr. pracy. Byt-miesz. Socj.-ubezp. kult. ośw. Rada Kobieca. Zarząd Kasy Zapora. Zarząd Kofa. sportow. Komisja rozjem.

ODDZIAŁOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE

ODDZIAŁOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA RADA ODDZIAŁOWA

PREZYDIUM RADY ODDZIAŁOWEJ

Sekretarz Zast. prz. Przewod. Czł. prez. Skarbn.

K O M I S J E O.R. Kob. OK Rozj.

ODDZIAŁOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE

GRUPY ZWIĄZKOWE

GRUPA ZWIĄZKOWA

Del.saj.ub. Mąż. zauf. Sp.ins.p. Kier.kult.os.

GRUPY ZWIĄZKOWE

Grupy są najważniejszymi ogniwami związkowymi. Od sprawności ich działania zależy podnoszenie poziomu wszystkich prac związkowych.

Oddziałową organizację związkową tworzy się w tych jednostkach lub komórkach organizacyjnych ZUS (oddziałach, biurach lub wydziałach), które zatrudniają co najmniej 100

pracowników i gdy liczba pracowników ZUS w jednej miejscowości wynosi co najmniej 250 pracowników. Organizacją oddziałową zarząca Rada Oddziałowa wybierana w głosowaniu tajnym na ogólnych zebraniach sprawozdawczo - wyborczych tej organizacji. Rada Oddziałowa składa się z 5 — 7 członków

i 3 zastępców, jeżeli organizacja oddziałowa liczy od 100 — 250 pracowników, zaś z 7 — 9 członków i 5 zastępców, gdy organizacja liczy od 251 — 500 członków. Nie podajemy dalszego skalowania, jako nie mającego zastosowania w instytucjach ubezpieczeń społecznych. Liczba członków prezydium rady oddziałowej

wynosi od 3 — 5 członków. Trzyosobowe prezydium składa się z przewodniczącego, sekretarza i skarbnika, a przy pięcioosobowym składzie dochodzi zastępcą przewodniczącego i jeden członek prezydium.

Rada miejscowa składa się z 5—9 członków i 5 zastępców w instytucjach zatrudniających od 21 — 500 pracowników, z 9 — 15 członków i 9 zastępców — przy 501 — 1000 zatrudnionych pracowników, a jeżeli w jednej miejscowości jest więcej niż 1000 pracowników ZUS, skład rady miejscowej powiększa się o jednego członka na każdych dalszych 100 pracowników; ten ostatni przypadek może mieć praktycznie miejsce tylko w Warszawie, gdzie liczba pracowników jest nieco większa ponad 1000 osób. Członków rady miejscowej wybierają w głosowaniu tajnym członkowie związku na ogólnych zebraniach sprawozdawczo-wyborczych. W instytucjach zatrudniających ponad 1500 pracowników (u nas nie ma takiego przypadku) członkowie rady miejscowej wybierani są w tajnym głosowaniu na ogólnoinstytucyjnych (zakładowych) konferencjach delegatów. W taki sposób mogą być również przeprowadzane wybory w instytucjach liczących ponad 1000 pracowników (u nas może to mieć miejsce w Warszawie), ale tylko za zgodą Zarządu Głównego ZZPIS, który w tym przypadku ustala, na ilu członków związku ma być wybrany jeden delegat (stosunek: 1 delegat na 5—30 członków związku). Delegatów wybiera się w głosowaniu tajnym na ogólnoddziałowych zebraniach sprawozdawczo-wyborczych. Prezydium rady miejscowej składa się z 3 — 7 członków: przewodniczącego, sekretarza i skarbnika — przy składzie 3-osobowym, a

przy większym — dochodzi zastępcą przewodniczącego i członkowie prezydium.

Rozwijająca się gospodarka budżetowa rad miejscowych wymaga ustanowienia przy każdej radzie miejscowej Komisji rewizyjnej, która działa w składzie od 3 — 5 członków i 2 zastępców; wybierana jest w ten sam sposób, jak rada miejscowa.

Tak przy radzie miejscowej, jak i przy radzie oddziałowej organizuje się komisje: 1) współzawodnictwa i wynalazczości, 2) płacy i układów zbiorowych, 3) ochrony pracy, 4) bytowo-mieszkaniową, 5) socjalno-ubezpieczeniową, 6) kulturalno-oświatową. Komisje te są powoływane, a zakres działania każdej z nich ustala oddzielna instrukcja.

Rada kobieca (z wyboru) działa przy radzie miejscowej, zaś przy radzie oddziałowej — oddziałowa rada kobieca.

Zarząd kasy zapomogowo-pożyczkowej i zarząd koła sportowego (z wyboru) organizuje się przy radzie miejscowej.

Przewiduje się powołanie na podstawie osobnej ustawy komisji rozjemczych, przy radach miejscowych i radach oddziałowych. Komisje te przejęłyby w dużej mierze kompetencje zniesionych z dniem 1.I.1951 sądów pracy.

Za zgodą Zarządu Głównego ZZPIS mogą być powoływane również inne komisje stałe lub tymczasowe, o zakresie działania i sposobie powoływania lub wyboru, określonym specjalnymi regulaminami.

Instrukcja Sekretariatu CRZZ określa szczegółowo zasady przeprowadzania wyborów. Najpierw przeprowadza się wybory mężów zaufania, następnie rad oddziałowych, a

z kolei rady miejscowej i komisji rewizyjnej. Zebrania wyborcze odbywają się w czasie wolnym od pracy. Czynne i biernie prawo wyborcze przysługuje członkom związku zawodowego bez względu na wiek, okres przynależności do związku i okres zatrudnienia w danej instytucji (zakładzie pracy). Na zebraniu wyborczym musi być złożone przez aktualnie działającą radę sprawozdanie z działalności, omówione uprzednio na jej plenarnym posiedzeniu; ten wymóg — jako niezmiernie ważny w życiu związkowym — został mocno podkreślony. Do prawomocności uchwał zebrania sprawozdawczo-wyborczego wymagana jest obecność co najmniej połowy upoważnionych do uczestnictwa. Kandydatów do wszystkich instancji związkowych ma prawo wysuwać każdy uczestnik zebrania i każdy uczestnik ma prawo sprzeciwu w stosunku do każdego z postawionych kandydatów; o umieszczeniu kandydata na liście tajnego głosowania decyduje zebranie. Instrukcja podaje dokładnie, w jakich terminach i w jaki sposób mają być ogłaszane zebrania, w jaki sposób mają być one prowadzone, jak podejmuje się uchwały, jak mają być zgłaszane i omawiane kandydatury, jak dokonuje się aktu głosowania, obliczenia głosów, ustalania i ogłaszania wyniku wyborów.

Tworząc omówione wyżej ramy struktury związkowej, wzorowano się na przodujących doświadczeniach Związku Radzieckiego. Weźmy i przykład ludzi radzieckich w wypełnianiu tych ram żywą treścią, entuzjastyczną pracą, pracą niosącą radość budowania nowego, twórczego życia szerokich mas ludu pracującego!

(cy)

nasza praca zawodowa i społeczna

GRUDZIĄDZ

Dzieci pracowników ZUS i ZLP radośnie witały Nowy Rok na zabawie choinkowej, urządzonej w dniu 6.I. br. przez miejscowe koła ZZPIS ZZPSZ. Po okolicznościowych przemówieniach nastąpił specjalnie przygotowany program artystyczny, którego konferansjerkę prowadziła 12-letni Ryszard Kościński, uzyskując rześiste oklaski. Dary choinkowe rozdzielał między dziećmi nasz zakładowy przodownik pracy, kol. Teofil Tomaszewski.

Fr. K.

KALISZ

Kilkakrotna w ciągu ub. roku reorganizacja składu osobowego organów współzawodnictwa w naszym Oddziale, a zwłaszcza „trójek“ przyczyniła się do właściwego postawienia zagadnień współzawodnictwa w naszym gronie. Dowodem tego jest gremialny udział w IV etapie całej

załogi, w liczbie 70 osób, wśród których było 40 koleżanek i 15 członków ZMP.

Przodownikiem zakładowym została kol. Maria Nestrupke, która zdobyła 113 punktów. Przodowników zespołowych podajemy w kolejności uzyskanej punktacji: J. Łongiewski, S. Jabłoński, J. Magdzińska, B. Lebioda, K. Baranowa, H. Dorywalski, J. Kurek, W. Bystrzycka. Mimo trudnych warunków, związanych z okresem reorganizacji instytucji, wydajność pracy podniosła się w porównaniu z poprzednim etapem: przeciętna punktów na współzawodniczącego wzrosła ze 104 na 106, a maksymalna ilość uzyskanych punktów — ze 111 na 113.

W omawianym okresie uzyskaliśmy ponadto oszczędności w sprzecie wartości 1.500 zł, powstałe po uporządkowaniu archiwum. Prócz bowiem wielu m kw. opróżnionej powierzchni zyskaliśmy 225 kg papieru do wewnętrznego użytku biu-

rowego i około 3.000 kg makulatury, przekazanej składnicy odpadków na przeróbkę.

Stwierdzić musimy, że mimo tych pozytywnych wyników wciąż jeszcze istniały braki i niedociągnięcia w naradach roboczych niektórych zespołów i niewłaściwy styl pracy kilku spośród Komisji (zwłaszcza organizacyjno-technicznej i wynikowej, które pod koniec etapu połączyły się w jedną).

W ciągu całego ubiegłego roku w Oddziale naszym złożono zaledwie 10 pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich. Jest to zbyt mało na ogólną liczbę współzawodniczących Kolegów.

W bieżącym roku przechodzimy na nowe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego. W związku z tym wszystkie współzawodniczące zespoły powzięły już szereg długo- i krótkofalowych zobowiązań, zarówno zespołowych, jak indywidualnych.

J. Longiewski

KUTNO

W Kutnie również odbyła się zabawa choinkowa w dniu 30.12.50, pod drzewkiem, udekorowanym gołąbkami pokoju i przystrojenym barwnymi łańcuchami. Entuzjazm małych uczestników uroczystości wzrósł do zenitu, na widok Dziadka Mroza w długim kożuchu i z wielkim koszem upominków. Dzieci po otrzymaniu paczek ze słodyczami i książkami, wystąpiły z deklamacjami i piosenkami. Po smacznej herbatce wesoła i gwarna zabawa potoczyła się pod opieką koleżanek z Ligi Kobiet i ZMP.

Michał Sawicki

PŁOCK

W dniu 20.12. ub. roku zakończony został kurs szkolenia zawodowego. Program kursu, rozpoczętego w dniu 12.9. obejmował 35 godzin wykładów, przeznaczonych na tematy zawodowe i 12 — poświęconych zagadnieniom ideologicznym. O ile sama idea kursu spotkała się z ogólnym aplauzem, to realizacja nasunęła szereg zastrzeżeń. Pierwsze z nich, to powołanie do szkolenia zarówno dawnych pracowników, „ubezpieczeniowych wygód”, jak nowo przyjętych do Zakładu kolegów. Następnie wykładowcy ograniczali się w początkowym okresie kursu do odczytywania okólników i zarządzeń; błąd ten jednak został w późniejszym okresie naprawiony. Wreszcie postawa samych kursantów nie zawsze była właściwa: wielu kolegów odstępowało od egzaminów, wykazując w ten sposób brak zrozumienia dla konieczności szkolenia zawodowego, zarówno dla dobra pracy, jak i dla podniesienia własnych kwalifikacji. Zarzut ten kierujemy przede wszystkim pod adresem kolegów z ZLP. To też z 51 uczestników kursu, zaledwie 29, a w tym 12 członków ZMP zdało egzamin w dniu 10.1.1951 r. Młodzież naszego Oddziału dowiodła, że umie ocenić możliwość pogłębienia

wiadomości i podniesienia swych kwalifikacji zawodowych, przygotowując się wspólnie do egzaminów i zdając je z wynikiem pozytywnym.

*

W ramach akcji pomocy dla dzieci walczącej Korei przeprowadzono zbiórkę pieniężną na terenie Oddziału Obwodowego. W akcji zbiórkowej wyróżniła się kol. Regina Sarwińska, członkini ZMP.

H-ka

WAŁBRZYCH

Na 10-tym w ciągu roku zebraniu pracowniczym, odbytym dnia 11.11.1951 ogłoszono wyniki III etapu współzawodnictwa pracy. Przewodniczką zakładową została kol. Zofia Bura. Wśród 15 przewodniczek zespołowych zaszczytny ten tytuł zdobyli po raz drugi kol. Zofia Bura, Stefan Borkowski, Irena Kraszewska i Henryk Malesa.

*

Zarząd Koła ZZPIS zorganizował 16-godzinne seminarium dla mężów zaufania i referentów socjalnych naszych grup roboczych.

*

W dniu 6.1.51 odbyła się zabawa noworoczna dla dzieci naszych kolegów.

*

W dniu 2.1.1951 r. powitaliśmy w swym gmachu kolegów z b. Ekspozytury Spółki Brackiej w Wałbrzychu, którzy z tym dniem stali się pracownikami Oddziału Obwodowego ZUS. Wspólna praca została rozpoczęta w serdecznej i życzliwej koleżeńskej atmosferze.

*

Dzięki staraniom zarządu Koła ZZPIS Wałbrzyska Spółdzielnia Spożywców otworzyła w naszym gmachu kiosk z artykułami spożywczymi. Prócz innych towarów, koleżanki obarczone dziećmi mogą w nim nabyć mleko (za gotówkę, lub na asygnaty ZUS). W ten sposób bez kłopotu i wyczekiwania



Racjonalizatorka pracy biurowej i trzykrotna przewodnica pracy Zofia Kaczkiewicz (Sekcja Zasiłków Rodziny w Oddziale Obwod. ZUS w Warszawie)

mogą one załatwić w miejscu pracy codzienne zakupy. Dziękujemy Zarządowi Koła za tę pożyteczną inowację.

*

I w Wałbrzychu popularyzujemy ubezpieczenia! Przed gmachem Oddziału ustawiliśmy gablotę z wykresami, obrazującymi wzrost liczby ubezpieczonych, podnoszenie się zarobków świata pracy, zmniejszenie personelu administracyjnego i ilość zakładów pracy, wypłacających bezpośrednio pracownikom zasiłki z ubezpieczenia chorobowego.

Prócz wykresów widnieją w gablocie zdjęcia naszych przewodniczek pracy z III etapu współzawodnictwa.

Marian Rychłowski

NAGRODY PO 25 ZŁ ZA NAJLEPSZĄ KORESPONDENCJĘ OTRZYMUJĄ KOL. J. ŁONGIEWSKI (KALISZ) I KOL. H-KA (PŁOCK).

SPROSTOWANIE

Korespondencja kol. A. Pastucha na str. 25 PUS nr 1 pochodziła z Rzeszowa, a nie jak mylnie podano z Piotrkowa.

W artykule „Nowa Organizacja ZUS” na str. 14 PUS nr 1 wśród oddziałów obwodowych I typu pominięto Oddział w Olsztynie.

„Aby wychować, uczyć, uświadczać ludzi, trzeba samemu podnosić wiedzę, trzeba uczyć się od mas obcując z nimi i pomagając im w rozwiązywaniu trudności w ich pracy oraz w ich troskach i sprawach codziennych”.

(BOLESŁAW BIERUT)
VI Plenum KC PZPR



Ogłaszamy błyskawiczny konkurs na najbardziej trafny podpis pod zamieszczonym obok zdjęciem. Nagrody książkowe. Wyniki podamy w najbliższym numerze.

Koło Fotografików

Ruch amatorski w ramach działalności związkowej na odcinku kulturalnym rozwija się w instytucjach ubezpieczeń społecznych coraz szerzej. Ostatnio powstało w Centrali ZUS Koło Fotografików, założone w końcu października ub. r.

Pierwsze ogólne zebranie członków Koła poświęcono głównie omówieniu zadań i planu pracy oraz sprawom organizacyjnym. Działalność Koła jest z natury rzeczyc w znacznym stopniu uzależniona od posiadania własnej ciemni, jej urządzenia i wyposażenia w niezbędny sprzęt, narzędzia i materiały. Z uwagi na to, że inwestycje te nie mogą być poniesione wyłącznie tylko przez samych stosunkowo jeszcze nielicznych członków Koła, postanowiono podjąć starania o uzyskanie od Zarządu Głównego ZZPIS stosownej dotacji wstępnej oraz późniejszej stałej pomocy materialnej, przeznaczonej głównie na uzupełnienie materiałów.

Do czasu oparcia działalności Koła o własne laboratorium, członkowie podjęli pracę samokształceniową w zakresie sztuki fotograficznej. W ramach biblioteki związkowej utworzono dział fotograficzny, zawierający podręczniki podstawowe i opracowania poszczególnych dziedzin fotografii. Posiadanie, choć w szczupłym na razie zakresie, fachowej literatury zapewnia członkom Koła możliwość zdobycia wzgl. pogłębienia teoretycznej wiedzy i przygotowania się do praktycznej pracy amatorskiej.

Na odbytym dnia 28.XII.1950 ogólnym zebraniu Koła inauguracyjny samokształceniowy referat o znaczeniu fotografii wygłosił kol.

Turant, który drugą częścią swego referatu zawierającą wiadomości wstępne o aparatach fotograficznych i ich zastosowaniu w praktyce, podjął zamierzony cykl wykładów.

W celu wciągnięcia wszystkich członków Koła do aktywnej pracy samokształceniowej, jako niezbędny warunku postępu i sukcesów w pracy technicznej, postanowiono, iż każdy z członków kolejno opracuje i wygłosi na ogólnym zebraniu Koła referat na interesujący go szczególnie temat w zakresie fotografii. Pomocą w wyborze treści prelekcji będzie szczegółowo opracowana tematyka całokształtu amatorskiej wiedzy fotograficznej oraz wspomniana literatura fachowa.

Najbliższa prelekcja ogólna będzie poświęcona zagadnieniu realizmu socjalistycznego w sztuce, a w fotografii w szczególności. Członkowie Koła pragną zapoznać się z tą metodą kształtowania twórczości artystycznej i w swoich przyszłych pracach amatorskich świadomie się nią posługiwać.

Zorganizowanie laboratorium a wraz z nim prac techniczno-amatorskich pozwoli członkom Koła w pełni rozwinąć swe zamiłowania. Koło posiadając odpowiednie warunki techniczne będzie mogło przyjmować i powierzać poszczególnym swoim członkom lub ich zespołom do wykonania prace dla administracji ZUS w zakresie obsługi fotograficznej zjazdów, kursów, publikacji itp.

W planach prac Koła leży organizowanie zbiorowego zwiedzania przez członków wystaw sztuk plastycznych i fotografii, wycieczek w celu określonych tematycznie zdjęć wewnętrznych konkursów i wystaw prac członków Koła oraz

udziału w podobnych imprezach o szerszym zasięgu.

Koło liczy na razie niewielu członków, ilość ta jednak zapewne znacznie wzrośnie z chwilą uzyskania własnej bazy technicznej działalności w postaci dobrze wyposażonego laboratorium. Utworzenie w Oddziałach ZUS wojewódzkim i obwodowym w Warszawie osobnych związkowych kół fotografików nie będzie na razie możliwe ze względów technicznych. Wobec tego Koło związkowe przy Centrali ZUS będzie jednocześnie amatorów — fotografików i z wymienionych Oddziałów, co zapewni lepsze warunki rozwoju działalności jednego miejscowego Koła.

Wyrażamy nadzieję, że za przykładem Koła Fotografików w Warszawie powstaną związkowe, terenowe koła fotografików — amatorów, zwłaszcza w większych Oddziałach ZUS.

W. B.

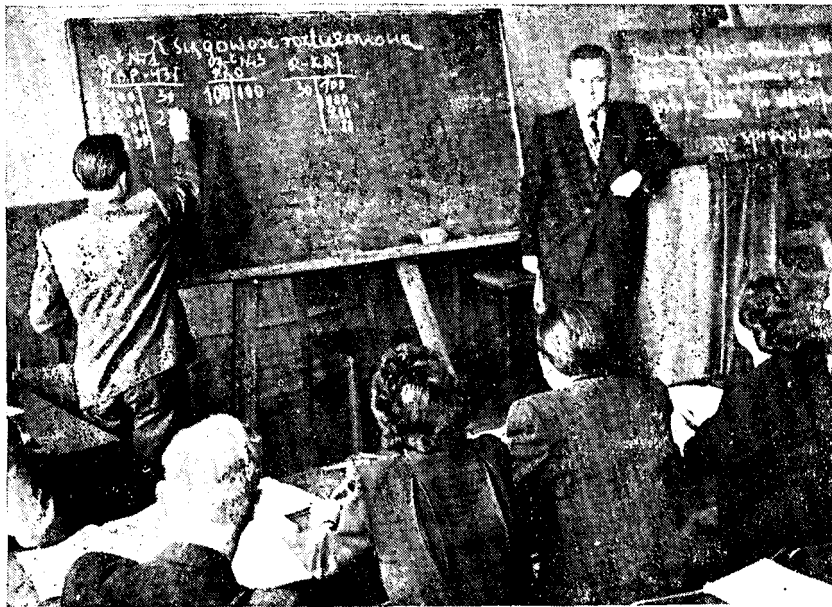
Dwie pożyteczne książki

Niedawno wpadły mi w ręce dwie książeczki Witolda Doroszewskiego — „Rozmowy o języku“ (Radiowy Instytut Wydawniczy, 1948 r., str. 234, cena zł 9.—) i „Kryteria poprawności językowej“ (Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1950 r., str. 124, cena zł 4,50). Zabrałam się do nich bez zbytniego entuzjazmu, mimo że parokrotnie przedtem słuchałam wyjątkowo ciekawych pogadanek radiowych prof. Doroszewskiego na tematy językowe.

W trakcie czytania lektura stawała się coraz bardziej pasjonująca. Nie mogłam się od niej oderwać, zgłębiając zagadnienie po zagadnieniu, znajdując odpowiedź na często dręczące pytanie, czy taka czy inna forma lub zwrot jest poprawny czy też nie. Uświadomiłam sobie również sporą ilość popełnianych stale błędów językowych, zauważyłam, że używam prowincjonalizmów przy okazjach wcale się do tego nie nadających, i postanowiłam zwrócić się do Redakcji PUS o zamieszczenie na łamach naszego miesięcznika tych kilku uwag.

Któż z nas, redagując list, referat czy artykuł, nie zastanawia się nad właściwym szykiem przymiotników, kogo nie gnębi żeńska forma tytułów męskich (sekretarz, dyrektor, żołnierz czy magister), kto nie przeżywa choćby krótkiej chwili wątpliwości, gdy przyjdzie mu napisać słowo „akt“ (np. rentowy) w mianowniku liczby mnogiej? Czy wszyscy znamy zasady łącznego i rozdzielnego pisania wyrazów? czy jesteśmy na stopie zażyłej znajomości

Szkolimy planistów i księgowych



W ramach cyklu kursów szkoleniowych organizowanych w Centrali ZUS odbyło się w styczniu, lutym i marcu przeszkolenie kierowników wydziałów planowania i rachunkowości oraz księgowych oddziałów wojewódzkich i obwodowych.

z ortografią? Na te i podobne pytania znajdziemy odpowiedź w „Rozmowach o języku“ odpowiedź jasną, przystępną, nie polegającą na wyliczaniu prawideł gramatycznych, lecz na przedstawieniu czytelnikowi w prosty, a równocześnie fascynujący sposób, dlaczego zjawisko językowe przebiega w ten, a nie inny sposób.

Mówić o języku autora „Rozmów“ może być poczytane za nietakt. Trudno jednak nie zauważyć, że język ten, choć na pozór potoczny i codzienny, jest bardzo piękny i... bardzo kulturalny. Uroku książeczce dodaje jeszcze wyjątkowo dobry papier, ładna czcionka i staranny układ graficzny.

„Kryteria poprawności językowej“ zbliżają się bardziej układem i treścią do formy podręcznika, zresztą bardzo przystępnego. Przytaczam spis kryteriów poprawności, uwzględnionych przez autora: formalno-logiczne, narodowe, estetyczne, geograficzne (uwzględniające typowe cechy „gwary“ warszawskiej i krakowskiej), kryterium literacko-autorskie, historyczne, sceniczne, szkolne i pisowniowe. Każdy z wymienionych rozdziałów jest isną kopalnią wiadomości, częściowo zapomnianych, a częściowo — przyznajmy się otwarcie — zupełnie nowych.

Te książeczki warto nie tylko przeczytać. Te książeczki warto mieć na własność i zaglądać do nich tak, jak się zagląda do podręcznika ortografii, który prawdopodobnie każdy z nas ma stale pod ręką. Obie broszury czytałam podczas samotnie spędzanych Świąt. Dały mi one tyle przyjemności, tyle doznań estetycznych i tyle wiadomości, że zapomniałam w ich towarzystwie o pustce czterech ścian mieszkania.

(ika)

Życzymy owocnej pracy



Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 o przejęciu aptek na własność Państwa zjednoczyła w jednym ośrodku dyspozycyjnym wszystkie zakłady farmaceutyczne w Polsce. Na mocy tej ustawy również i apteki, stanowiące dotychczas własność ZUS, a potem ZLP zostały scentralizowane w Centrali Aptek Społecznych. Wkład ubezpieczeń do ogólnej puli: to 134 apteki, nie licząc punktów rozdawnictwa leków, w których w dniu 30 listopada 1950 było zatrudnionych 665 farmaceutów i 2.045 osób personelu pomocniczego; jest miarą usługowości tych aptek prawie 40 milionów leków i środków opatrunkowych, wydanych w aptekach własnych w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 1950 roku.

Centrala Zaopatrywania Instytucji Ubezpieczeń Społecznych przestała również istnieć, a poszczególne jej działy weszły w skład nowych Przedsiębiorstw Państwowych „Centrolek“ i „Centrosprzet“. Centrala zaopatrywała dotychczas wszystkie placówki ubezpieczeniowe w wyposażenie materialne wszelkiego rodzaju, zarówno szpitalne i farmaceutyczne, jak biurowe. Aparaty rentgenowskie i do przyrodolecznictwa, fotele i narzędzia dentystyczne, urządzenia sal operacyjnych i szpitalnych, leki, bandaże, wyposażenie laboratoriów analitycznych, sanatoriów i biur płynęły nieprzerwaną strugą ze skromnego budynku przy ul. Skierniewickiej 16 do naszych oddziałów, ekspozytur i punktów kontrolnych.

Kolegów z bratnich instytucji, którzy swą wiedzą i doświadczeniem służyć będą nadal masom pracowniczym na innych placówkach żegnamy serdecznie, życząc im dalszej, owocnej realizacji naszych wspólnych zasad i ideałów ubezpieczeniowych.

Co piszą o nas

Prasa codzienna pisze o nas w pierwszych tygodniach b. roku sporo, poświęcając miejsce nie tylko tematyce ściśle ubezpieczeniowej, interpretacji przepisów i zarządzeń, lecz interesując się również przejawami naszego życia i dążnością do coraz ściślejszego połączenia naszych wysiłków z pracą rzesz ro-

botniczych nad realizacją Planu 6-letniego.

Dziennik Bałtycki zamieszcza pod tytułem „Walka z bezdużnością i biurokratyzmem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych“ w Nr-ze 31 takie uwagi: „Niejednokrotnie obserwuje się, że robotnicy i pracownicy umysłowi tracą wiele cennych godzin pracy między godziną 8 i 15. Zjawisko to występuje najjaskrawiej w instytucjach społecznych. Jednym z warunków pełnej realizacji socjalistycznej dyscypliny pracy jest zapewnienie ubezpieczonym pracownikom możliwości załatwienia swych spraw w biurach b. US

również w godzinach popołudniowych i wieczornych. Nigdy jeszcze nie było w Polsce tylu ludzi objętych akcją socjalną, nigdy jeszcze lecznictwo nie obejmowało takich mas społeczeństwa jak obecnie. Obsługa tak wielkiej ilości interesantów stawia przed pracownikami ZUS szczególnie ważne zadania“.

Pozytywnie ocenia nasze wysiłki w tym kierunku *Gazeta Kaliska* (Nr 25), pisząc „Wstępując w drugi rok Planu 6-letniego, z inicjatywą podstawowej organizacji partyjnej i zakładowego komitetu współzawodnictwa pracy pracownicy Oddziału Obwodowego ZUS w Kali-



Maria Surmicka — trzykrotna przewodnica pracy w Oddziale Obwodowym ZUS w Warszawie

szu, świadomi, że wykonanie planu, to droga do dobrobytu mas pracujących, to siła i potęga Państwa, podjęli szereg krótko i długofalowych zobowiązań, zarówno ogólnych jak indywidualnych". Po wylczeniu szeregu zobowiązań natury administracyjno - gospodarczej, autor notatki kontynuuje „Szereg zobowiązań podjęli pracownicy Wydziału Świadczeń, którzy zobowiązaniami swymi przyczynią się do zwiększenia wydajności i usprawnienia pracy biurowej. Postanowili oni zdecydowanie zaostrzyć walkę z bezduszną biurokracją w urzędowaniu, zwiększyć pilność w pracy oraz piętnować marnotrawstwo czasu w drodze stosowania bolszewickiej krytyki i samokrytyki". **Dziennik Zachodni**, na którego szpaltach spotykaliśmy nie raz krytyczne uwagi na temat wciąż jeszcze zbyt przewlekłego załatwiania przez nasze Oddziały roszczeń rentowych, w N-rze 1 podkreśla pożyteczną inicjatywę naszych kolegów w tym zakresie, pisząc: „ZUS w Białej czyni starania znacznego skrócenia czasu załatwiania roszczeń o świadczenia emerytalne i renty. Na odbytej ostatnio naradzie roboczej stwierdzono, że na tok załatwiania roszczeń wpływa ujemnie nieskładanie przez osoby zainteresowane odpowiednich załączników, niezbędnych do przyspieszenia załatwienia sprawy. Również poszczególne Pre-

zydya Powiatowych, Miejskich i Gminnych Rad Narodowych opieszale udzielają odpowiedzi na kierowane przez ZUS zapytania w sprawie środków utrzymania ubiegającego się o rentę i innych potrzebnych danych. Pracownicy ZUS podjęli zobowiązania, mające na celu skrócenie czasu załatwiania roszczeń rentowych do 25 dni. Wobec tego apełują do wszystkich czynników, od których zależy załatwianie tych spraw by przyczyniły się do umożliwienia im wykonania podjętych zobowiązań".

Aie nie wszędzie jeszcze jest dobrze. Przykładem tego incydent przytoczony przez **Głos Wielkopolski** w N-rze 19 pt. „Nie nasz rejon". Autor, zamieszkujący w Poznaniu, stwierdza, że „istnieje nowy, bardzo prosty, mało kosztowny, a przy tym radykalny środek przeciwko grypie. Chodzi o zażywanie... dłuższego spaceru w obrębie dzielnicy Łazarz. Otóż chory, czując, że grypa chwyta go w objęcia, udaje się do Rejonowego Ośrodka Zdrowia ZLP. Tu mówią mu: „Pan do nas nie należy. Nie mamy tego odcinka ulicy w naszej ewidencji. Niech Pan idzie do dr. P. na ulicę Kanałową". — Chory spaceruje na ul. Kanałową. Asystentka lekarza powiada do niego: „Pan nie należy do naszego rejonu. Musi Pan iść do innego lekarza". Po dłuższej wymianie zdań: „Proszę Pana, chociaż Pan do nas nie należy, wyjątkowo przyjmiemy Pana, ale żeby to było już naprawdę ostatni raz. Jutro niech Pan idzie do dr. S. na ul. Matejki". Grypiarz wali na drugi dzień na ul. Matejki. Tu słyszy sentencję: „Pan nie należy do nas. Niech Pan idzie do Ośrodka Zdrowia ZLP. Chory, czując, że lekarstwo skutkuje, daruje sobie ten Ośrodek Zdrowia, w którym i tak nie ma jego ulicy. Kilka okrażeń przez Rynek Łazarzki, potem powrót do domu — i oto choroba znika gdzieś w sienie dali, a zostaje sam obywatel. Na drugi dzień zdrów jak dorsz idzie do pracy, rozpowiadając o cudownych właściwościach nowej metody leczniczej".

Aby jednak tego rodzaju wypadki mogły mieć miejsce tylko w fantazji felietonisty, a nie — jak niestety wiemy — w rzeczywistości, zmieniamy obecnie strukturę lecznictwa społecznego. Nowy system, o-

party o wzory radzieckie i polegają na zespoleniu lecznictwa zamkniętego z otwartym zapoczątkowany już został w Elblągu. Oto co o tym systemie pisze reporterka **Dziennika Bałtyckiego** w N-rze 31 tego pisma. „Ośrodek Zdrowia Nr III zorganizowany jest na wzór polikliniki radzieckiej. Dotychczas ten jeden ośrodek posiada gabinet dentystyczny, poza innymi działami, jak stacja opieki nad matką i dzieckiem, poradnia profilaktyczna, leczenie chorych dzieci, poradnia dla ciężarnych, poradnia ogólna i światłolecznictwo. Pacjenci muszą przejść przez rejestrację, która jest filtrem, przez który przesunąć się musi każdy. Ośrodek III, jak zresztą i inne ośrodki zdrowia w Elblągu, to obecnie taki „królik doświadczalny". O ile praktyka wykazuje, że doświadczenia są dobre — wprowadzi się je w całej Polsce. Obecnie leczenie ma być przeprowadzane w ten sposób, że ten sam lekarz będzie prowadził lecznicwo otwarte w ośrodku zdrowia, lecznictwo zamknięte w szpitalu i poza tym będzie odwiedzał obłożnie chorych w swoim rejonie. Jest to próba zamierzanego wprowadzenia zespolonego lecznictwa zamkniętego z otwartym".

Widzimy więc, że zarówno w oddziałach ZUS jak ZLP spotykamy coraz więcej inicjatywy i wysiłków, by usprawnić i udoskonalić obsługę świata pracy. Każdą rzeczową krytykę naszych starań witamy ze zrozumieniem, wiedząc, że wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych i ubezpieczeniowców rozbudujemy ubezpieczenia i lecznictwo pracownicze w myśl wskazań manifestu PKWN i późniejszych dyrektyw naszych władz.

Natomiast tym, którzy owładnięci chorobą kacykowstwa i biurokratyzmu pozostają nadal głusi na krytyczne głosy terenu i nie potrafil niczego dotychczas się nauczyć, słusznie przypomina **Głos Pracy** w nr 11 następujący ustęp z uchwały Rady Państwa z dn. 14.XII.1950:

„Osoby winne przewlekania rozpatrzenia lub załatwienia odwołań, listów i zażaleń, jak również przejawiające bezduszo - biurokratyczny, formalny stosunek do odwołań, listów i zażaleń obywateli, powinny być pociągane do surowej odpowiedzialności służbowej".

Nie może być sytuacji, kiedy zwraca się do nas robotnik listownie w jakiejś sprawie, a my list ten pozostawiamy bez odpowiedzi. A praktyka wykazuje, że listy leżą i traktuje się je jak papierki bez znaczenia. Za każdym listem zaś znajduje się żywy człowiek. Człowiek, który oczekuje pomocy, któremu trzeba pomóc.

W. KŁOSIEWICZ
Przewodniczący CRZZ

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Wacław Szubert. UBEZPIECZENIE OD WYPADKÓW PRZY PRACY W PERSPEKTYWIE ROZWOJOWEJ. Państwo i Prawo. Zeszyt 10. 1950, str. 76—103.

Na wstępie swej głęboko przemyślanej analitycznej rozprawy autor zakreśla jej cele. Są one następujące: po pierwsze przedstawienie genezy obecnego ubezpieczenia od wypadków, po drugie krytyczna analiza konstrukcji przyjętych w ustawodawstwie obecnym i po trzecie próba nakreślenia dalszych tendencji rozwojowych. Praca W. Szuberta oparta jest na gruntownej znajomości ustawodawstwa światowego, w pierwszym rzędzie na znajomości tendencji i założeń ustawodawstwa socjalnego w Związku Radzieckim, i plastycznie przeciwstawia koncepcje ubezpieczeń kapitalistycznych i socjalistycznych. Na tym polega przede wszystkim jej kapitalne znaczenie w okresie dyskusji nad przeobrażeniem ubezpieczeń rentowych w Polsce.

W rozdziale poświęconym genezie ubezpieczenia wypadkowego autor przeprowadza szczegółową analizę znaczenia zastosowania zasad ubezpieczeń społecznych do realizacji odpowiedzialności ustawowej pracodawców za ryzyko zawodowe. Znaczenie tej reformy ocenione jest z punktu widzenia zarówno interesów robotników jak i pracodawców. Autor stwierdza, że wprowadzenie ubezpieczenia wypadkowego może być uważane za zdobycz socjalną tylko w ograniczonym znaczeniu. Przynosi ono robotnikom pewne korzyści, szczególnie jeśli idzie o procedurę uzyskiwania odszkodowań, okupione jednak wprowadzeniem zasady współodpowiedzialności robotnika za ryzyko zawodowe, wyrażającej się w ograniczeniu odszkodowań. Natomiast dla pracodawców społeczne ubezpieczenie wypadkowe realizuje wszystkie korzyści ubezpieczenia od odpowiedzialności i umożliwia przerzucenie obciążeń drogą wkalkulowania składki do kosztów produkcji. Korzyści pracodawców były więc niewątpliwie.

Wyniki tej oceny mają duże znaczenie. Obalają one podzielany dotąd przez wielu autorów i ubezpieczeniowców pogląd, że ubezpieczenie wypadkowe, którego koszty ponosili rzekomo sami pracodawcy, stanowiło szczególną zdobycz klasy robotniczej. W tym znajdowano ogólne wyjaśnienie i uzasadnienie dla wielu sztucznych rozbieżności między ubezpieczeniem wypadkowym a pozostałymi działaniami, rozbieżności wynikających genetycznie z idei odszkodowań, tkwiącej u źródeł ubezpieczenia wypadkowego.

W świetle wywodów Szuberta stają się jasne, że rozbieżności te, jakkolwiek w poszczególnych wypadkach przynoszące korzyści uprawnionym, niwelowane są przez ujemne strony koncepcji odszkodowawczej, która w rezultacie przynosiła korzyści przede wszystkim kapitaliście.

Rozdziały zawierające krytyczną ocenę obecnego ustawodawstwa oparte są przede wszystkim na analizie świadczeń dla samych poszkodowanych, przeprowadzonej z punktu widzenia ich potrzeb. W literaturze polskiej Szubert jest czołowym przedstawicielem i promotorem metody badania prawidłowości ubezpieczeń, opartej na terenowym badaniu potrzeb wywołanych poszczególnymi zdarzeniami losowymi i stopnia ich zaspokojenia przez świadczenia ubezpieczeniowe. Metoda ta niewątpliwie pozwala dotrzeć do najważniejszej podstawy oceny i skonfrontować konstrukcje prawnicze z rzeczywistością społeczną. Jednak posługiwanie się tą „teorią potrzeb“ kryje w sobie pewne niebezpieczeństwa, szczególnie bowiem w ustroju socjalistycznym podstawą dla konstrukcji warunków i wymiaru świadczeń są nie tylko potrzeby jednostkowe, ale i dążenie do zapewnienia szczególnie korzystnych świadczeń dla pracowników, których wkład w gospodarstwo narodowe jest z tych lub innych względów większy lub szczególnie ważny. Dzięki temu ubezpieczenia stają się jednym z konstruktywnych elementów realizacji planów gospodarczych i przy-

spieszenia budowy socjalizmu. Ten punkt widzenia ma niewątpliwie znaczenie dla problematyki ubezpieczenia wypadkowego.

Dotyczy to przede wszystkim sprawy określenia wypadku w zatrudnieniu. Autor poświęca dużo uwagi przyjętym obecnie kryteriom oceny wypadku tak od strony przyczyn jak i skutków oraz zagadnieniu określenia chorób zawodowych. Krytyczne uwagi o niedostateczności tych kryteriów i ich charakterze kazuistycznym są niewątpliwie słuszne i bardzo wnikliwie. Jednak wskutek słabszego podkreślenia pozytywnych osiągnięć orzecznictwa wypadkowego niż jego braków odnosi się wrażenie, że w sprawie tej panuje szkodliwa chwiejność i płynność i że trudności okazują się nie do przezwyciężenia. Sąd taki byłby niewątpliwie niesłuszny. Wobec złożoności zjawisk społecznych przy próbie wyodrębnienia jakiegokolwiek zjawiska wypadki graniczne, leżące blisko po jednej i drugiej stronie linii podziału, wynikającej z przyjętej definicji, wykazywać mogą więcej podobieństw niż różnic i rozpatrywana w ich świetle linia podziału wydawać się może sztuczną i nieuzasadnioną. Pod tym względem definicje inwalidztwa ogólnego czy zawodowego, przejściowej niezdolności do pracy, wymaganego stażu pracy itp. wcale nie przedstawiają się pomyślniej, niż definicja wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Jednak tworzenie tych definicji i linii podziału jest rzeczą nieuniknioną, ocena zaś ich przydatności opierać się musi na przypadkach masowych i typowych a nie na przypadkach wątpliwych i pogranicznych.

Autor sam przyznaje, że trudności zwiększają się w miarę rozszerzania zakresu ochrony ubezpieczenia wypadkowego poza pierwotny krąg wypadków przy pracy w ścisłym znaczeniu i formułuje jako logiczny postulat objęcie ochroną wszystkich uszkodzeń zdrowia powstających na tle pracy zawodowej bez rozróżniania ich charakteru i okoliczności towarzyszących im powstawaniu. Wydaje się, że ten właśnie postulat jest już realizowany przez orzecznictwo wypadkowe, któremu dziś obce są tendencje sztucznego ograniczania pojęcia wypadku. Trudności powstają i zawsze powstawać będą przy stwierdzaniu „powstania uszkodzenia na tle pracy zawodowej“, a nie w wyniku uwzględnienia okoliczności, towarzyszących im powstaniu. Charakterystyczny jest pod tym względem przykład zacytowany przez autora. Przeciwstawia on przypadek robotnika, który przez dłuższy czas pracował na zimnie stojąc po kolana w wodzie i z tego powodu nabawił się grypy i zapalenia płuc i który nie otrzymał świadczeń wypadkowych, analogicznemu przypadkowi, w którym zachorowanie nastąpiło po jednym dniu pracy w złych warunkach i któremu według obecnego orzecznictwa świadczenia te będą przyznane. Przykład ten polega na pewnym nieporozumieniu. Jeśli chodzi o choroby, które mogą powstać zarówno w związku ze środowiskiem pracy jak i ze środowiskiem poza pracą, można przyjąć związek ze środowiskiem pracy tylko wtedy, jeśli choroba następuje bezpośrednio po powstaniu w środowisku pracy przyczyn, które mogły ją wywołać a które nie powstały jednocześnie w środowisku poza pracą. Jeśli jednak przyczyny takie istnieją w środowisku pracy przez czas dłuższy nie wywołując zachorowania, wówczas nie ma podstaw dla ustalenia związku przyczynowego. W zacytowanym więc przykładzie charakter wypadku nie byłby uznany nie dlatego, że przyczyny, z których powodu — jak to autor z góry przyjmuje — powstało zachorowanie, trwały czas dłuższy, ale dlatego, że nie można ustalić, że zachorowanie nastąpiło właśnie z powodu tych przyczyn.

Jak dalece obecne orzecznictwo wypadkowe idzie w kierunku obejmowania pojęciem „wypadku w zatrudnieniu“ wszystkich uszkodzeń powstających na tle pracy, a więc „chorób pracy“, świadczy szereg orzeczeń z okresu po wyzwoleniu, w których za skutki wypadku uznane zostały uszkodzenia powstałe wsku-

tek nadmiernego wysiłku, do takiego robotnicy polscy zmuszani byli w pracy przymusowej w okresie okupacji, chociaż wysiłek ten nie był ograniczony w czasie.

Opierając się na trudnościach w rozgraniczeniu schorzeń, powstających w związku z pracą autor sądzi, że w dalszej perspektywie zarysowuje się celowość upodobnienia świadczeń dla pracowników upośledzonych w zdolności zarobkowej bez względu na przyczynę inwalidztwa, i upatruje w ustawodawstwie radzieckim wyrazu tych tendencji. Wniosek ten nie wydaje się słuszny. Inną rzeczą jest upodobnienie świadczeń a inną uprzywilejowanie — w granicach świadczeń tego samego typu — przypadków inwalidztwa, wynikających z wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Uprzywilejowanie to, przede wszystkim w dziedzinie wymiaru świadczeń, istnieje w ustawodawstwie radzieckim. Jest ono niewątpliwie zgodne z założeniami ubezpieczenia socjalistycznego, stanowi bowiem w ostatecznej konsekwencji pewne uprzywilejowanie ważnych dla gospodarstwa narodowego zawodów, związanych z większym niż przeciętne ryzykiem wypadków i chorób zawodowych. Tak więc cała problematyka określenia wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych pozostaje żywa i ważna nadal i, jakkolwiek ograniczone do części świadczeń a nie do ich istoty, zagadnienie to bynajmniej w tendencji rozwojowej ubezpieczeń nie zanika.

Przechodząc następnie do analizy zasad oceny stopnia inwalidztwa autor poddał krytyce stosowane w Polsce i w państwach kapitalistycznych oceny opierające się na zasadzie odszkodowawczej i kładące nacisk przede wszystkim na rozmiary uszkodzenia i niedostatecznie uwzględniające społeczne i gospodarcze skutki uszkodzeń. Słusznie koncepcjom tym przeciwstawia autor rozwiązania przyjęte w prawie radzieckim, które zrywa z formalizmem i jednostronnością ocen i w ramach prostego podziału inwalidów na trzy kategorie, bezradnych, inwalidów całkowitych i inwalidów częściowych, pozwala ustalać świadczenia uwzględniające w każdym przypadku całość społecznych i gospodarczych skutków odniesionego uszkodzenia zdrowia przy wzięciu pod uwagę wyników osiągniętych w ramach konstruktywnej pomocy dla ofiar wypadku, a więc protezowania, lecznictwa restrykcyjnego, rehabilitacji zawodowej itd.

Przeiście do tych prostszych i znacznie bardziej odpowiadających potrzebom społecznym zasad ocen inwalidztwa jest możliwe tylko, jak autor podkreśla, drogą przezwycięcia ciasnych zasad odszkodowania pieniężnego i postawienia na pierwszym planie konstruktywnej pomocy dla poszkodowanego w dziedzinie umożliwienia dalszej pracy zawodowej.

Jednak nie jest to warunek wystarczający, istnieje bowiem jeszcze szerszy polityczno-społeczny aspekt tej sprawy. Ocena stopnia inwalidztwa oparta na porównawczym uszeregowaniu uszkodzeń z punktu widzenia ich przeciętnego wpływu na zdolność zarobkową, obok wszystkich swych wad ma cechę pewnej formalnej obiektywności i dlatego w ustroju kapitalistycznym, w którym ocena ta znajduje się w ręku organów państwa kapitalistycznego, system ten może być uważany za chroniący prawa robotnicze. Klasa robotnicza nie mogłaby się zgodzić na powierzenie obcym sobie organom ocen, opartej na formalnie niewymiernych elementach. Dlatego też przejście do systemu świadczeń, opartych na wszechstronnej ocenie zdolności zarobkowej, możliwe jest tylko w warunkach ustroju socjalistycznego, w którym wykonywanie ubezpieczeń powierzone jest przede wszystkim organom własnym klas robotniczej i w którym możliwe staje się utworzenie organów orzekających, cieszących się pełnym zaufaniem klas robotniczej. Takim organem są własne radzieckie lekarsko - pracownicze komisje rzeczoznawców.

W konkluzji autor wypowiada się za odrzuceniem idei odszkodowania jako podstawy dla świadczeń z tytułu wypadków przy pracy prowadzącej do ograniczenia form pomocy dla inwalidów. W miejsce idei odszkodowań przysłać należy szerszą płaszczyznę pomocy społecznej, zmierzającej do wszechstronnego zaspoko-

jenia potrzeb inwalidów w szczególności w dziedzinie reaktywizacji zawodowej. W ramach świadczeń, opartych na płaszczyźnie pomocy społecznej, znajdzie wyraz zmieniony stosunek do człowieka pracy. Nacisk położony tu będzie przede wszystkim na przywrócenie zdolności zarobkowej i umożliwienie dalszego czynnego życia, zaś świadczenia pieniężne staną się tylko jednym z elementów szerszej akcji pomocy.

Konkluzje autora dotyczą wyodrębnionego zagadnienia świadczeń dla ofiar wypadku. Nakreślone tendencje rozwojowe opierają się na założeniu, że ani ubezpieczenie wypadkowe ani w szczególności system świadczeń dla inwalidów wypadkowych nie mogą opierać się na idei odszkodowań a zatem nie mogą stanowić rozwiązania problemu odpowiedzialności zakładu pracy wobec własnych pracowników za ryzyko zawodowe. Przez usunięcie tego problemu, dotychczas; znajdującego rozwiązanie, zresztą nie właściwe, w ramach ubezpieczenia wypadkowego, poza ramy tego ubezpieczenia, problem ten oczywiście nie przestaje istnieć. Zagadnienie odpowiedzialności dla pracowników własnych i innych osób i odszkodowania oraz wiążące się z nimi zagadnienia prewencji łączy się tak ściśle z zagadnieniem świadczeń ubezpieczeniowych dla ofiar wypadków, że pominięcie ich stanowi wyraźną lukę w przedstawianiu problematyki ubezpieczenia wypadkowego i nakreśleniu jego tendencji rozwojowej. Prof. Szubert posiada niewątpliwie szczególne kwalifikacje dla pojęcia prób uzupełnienia problematyki ubezpieczenia wypadkowego w tym kierunku. Gdyby zechciał podjąć się tego zadania, wartość jego tak cennej rozprawy jeszczeby niewątpliwie wzrosła. *R. Garlicki*

Stanisław Garlicki, adwokat. PRAWO O SADACH UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. KOMENTARZ. Stan na 1 listopada 1950 r. — Wydawnictwo ZUS — 1950. Str. 257.

Autor, wybitny prawnik, główny radca prawny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych obznajmiony gruntownie z dziedziną prawa pracy praktycznie, stawkając na zajmowanym stanowisku z istotnymi problemami tego prawa zarówno materialnymi, jak i formalnymi, wyłaniającymi się z codziennej pracy instytucji, uczestnicząc przy ich rozstrzyganiu w instytucji, jak i w postępowaniu sądowym w sporach na tle powziętych przez instytucję ubezpieczeniową decyzji — był szczególnie powołany do podjęcia się tej pracy. W zamiarach autora leżało dostarczenie osobom, które odczuwają potrzebę szczegółowej znajomości przepisów o sadach ubezpieczeń społecznych (sędziowie, adwokaci, pracownicy instytucji ubezpieczeniowej, pracownicy komórek socjalnych gospodarki społecznej, działacze społeczni itp.) praktycznego przewodnika w tym zakresie.

Wobec zasięgu oddziaływania decyzji w sprawach ubezpieczeniowych na sferę interesów życiowych ludzi pracy i rozmiar kręgu zainteresowanych osób (około 50% ludności i ponad 30.000 sporów rocznie na tle wydanych decyzji) brak praktycznego przewodnika stanowił lukę, należało wypełnić.

Odczuwanej luki nie mogły zapełnić istniejące wydawnictwa (Ministerstwa Sprawiedliwości z r. 1947 „Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych“ według stanu z dnia 1 października 1947 r., „Sądy Ubezpieczeń Społecznych, jako szczególne sądy administracyjne“ Dr E. Modlińskiego i „Nowe sądy ubezpieczeń społecznych“ adw. Z. Kopankiewicza) gdyż bądź zawierały tylko teksty zdeaktualizowane już przez późniejsze zmiany, bądź miały charakter studium teoretycznego, bądź wreszcie wafki cel praktyczny.

Sądy ubezpieczeń społecznych opierają swój byt na ustawie z 28 lipca 1939 r. znowelizowanej w 1946 roku, w którym też rozpoczęła swą działalność. Fakty te uwzględnił autor nie tylko aktualizując teksty, lecz także pod kątem zmienionej istoty ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej. Przy stosowaniu — podkreśla autor — tworzącej przedwojenne ustawodawstwo w systemie demokracji ludowej, będącej formą dyktatury proletariatu należy pamiętać, że sądownictwo ubezpieczeniowe winno być instrumentem władzy mas ludowych z klasą robotniczą na czele.

Przytaczając odpowiednio postanowienia obowiązującego prawa konstytucyjnego i w ustroju sądownictwa, autor wskazuje również na monograficzne artykuły w fachowej literaturze radzieckiej i polskiej, pozostające w związku z opracowywanym przedmiotem.

W jaki sposób zdążył autor do osiągnięcia zamierzonego celu dostarczenia praktycznego przewodnika w sporach ubezpieczeniowych? Oto środki, które w tym celu zastosował:

1. Tekst obowiązujących przepisów obejmuje prawo o sądach ubezpieczeń społecznych, rozporządzenia wykonawcze, przepisy o ustroju sądów powszechnych, o ile mają zastosowanie do sądów ubezp. społ. i przepisy dekretu o uzupełnieniu przepisów kodeksu cywilnego, dotyczące postępowania w przypadkach zaginięcia lub zniszczenia akt. Teksty są zaktualizowane na dzień 1 listopada 1950 r. (zmiany zasłane w trakcie druku wskazane są w końcowym dodatku). Uwzględniają one zmiany bezpośrednie i znacznie liczniejsze zmiany pośrednie, wynikające z innych aktów prawnych.

Komentarz bądź pomija przepisy, które utraciły swą aktualność bądź uwidacznia nieaktualne postanowienia, wskazując zawsze w uwagach na ich nieaktualność w związku z odbywającymi się przemianami społecznymi, o ile one wpłynęły na nieaktualność przepisu, lub na nową normę prawną, jeśli ona jest podstawą zmiany.

2. Komentarz zawiera przy każdym artykule wskazanie na inne artykuły „prawa“, mające z danym artykułem logiczny związek.

3. W poszczególnych artykułach podane są uwagi autora, ułatwiające zrozumienie treści i racji danego przepisu. Autor przytacza odpowiednie ustępy motywów ustawodawczych, zwracając uwagę, że w całych swych partiach mogą one być uważane tylko za dokument historyczny. Autor podaje również orzeczenia Trybunału Ubezpieczeń Społecznych, Sądu Najwyższego i Najwyższego Trybunału Administracyjnego, poglądy nauki, przytacza analogie i różnice między odpowiednimi sformułowaniami kodeksu postępowania cywilnego i prawa o sądach ubezp. społ., uwypuklając zasadnicze różnice między sporem cywilnym i sporem ubezpieczeniowym i rolą sądu cywilnego a rolą sądu ubezpieczeń społecznych. Liczne osobiste uwagi autora, poza wysnutiem wyraźnych konkluzji z przytaczanych przez niego materiałów pomocniczych odnoszą się do wątpliwości, jakie dotychczasowa praktyka wyłoniła na tle niedostatecznie jasno sformułowanych niektórych przepisów prawa o s. u. s. albo na tle ich stosowania do poszczególnych przepisów lub stanów faktycznych, przewidzianych w materialnym prawie ubezpieczeniowym (np. charakter poszczególnych dokumentów ubezpieczeniowych, ich moc dowodowa na tle przepisów prawa o s. u. s. dotyczących dokumentów publicznych, warunki stosowania dowodów zastępczych, postępowania w przypadkach, gdy ustawowe warunki uzależniają prawo do świadczeń spełniły się dopiero w toku sporu po wydaniu decyzji odmownej, wydanie decyzji uznającej roszczenie po zapadnięciu wyroku I inst. i inne).

W tych osobistych uwagach autor starał się zarejestrować wszystkie wątpliwości, jakie wyłoniła dotychczasowa praktyka, formułując swój pogląd na sposób ich rozstrzygnięcia.

4. Tekst prawa o s. u. s. zawierał z jednej strony b. ogólne sformułowania, jeżeli chodzi o zakres ubez-

pieczeń społecznych, o przedmiot sporu i o formalną jego podstawę, którą stanowi decyzja inst. ubezp. społ., z drugiej zaś strony w przepisach przejściowych wiele przepisów szczególnych, podyktowanych faktem, że w chwili uchwalania ustawy obowiązywała znaczna ilość partykularnych ustaw ubezpieczeniowych (m. in. na G. Śląsku nie miała mocy obowiązującej ustawa o ubezpieczeniu społecznym w zakresie ubezpieczenia chorobowego i emerytalnego robotników).

Autor uwzględnił przy poszczególnych postanowieniach prawa o s. u. s. odpowiednie przepisy materialnego prawa ubezpieczeniowego według stanu, zunifikowanego powojennymi aktami prawodawczymi, dając nie tylko pożyteczne, praktyczne powiązanie prawa formalnego z prawem materialnym, ale również cenę praktycznie informację w zakresie tego ostatniego.

5. Skorowidz rzeczowy ułatwia wyszukanie właściwego przepisu i orientowanie się w całości materiału.

Zastosowane przez autora środki i jasne sformułowanie myśli pozwoliły mu całkowicie osiągnąć zamierzony cel.

Praca jego jest istotnie przewodnikiem w zakresie procesu ubezpieczeniowego, odpowiadającym praktycznym potrzebom. Wzbogaca ona również dorobek polskiej literatury z zakresu prawa pracy.

Dr Józef Pasternak

Szyr Eugeniusz. O NOWY STYL PRACY W PŁA-NIE 6-LETNIM. Przegląd Techniczny Nr 12 z 1950 . s. 580—585.

Plan Sześćdziesięcioletni oznacza konieczność zmiany dotychczasowego systemu pracy, że nieuniknione jest pozostawanie w tyle tych, którzy się nie przygotowują do nowych zadań, nie będą stale podnosić swego poziomu politycznego, swej wiedzy zawodowej i swych umiejętności organizacyjnych, tak jak tego wymaga nowa sytuacja, nowa technika, nowy bolszewicki styl walki o plan.

Autor wysuwa na czoło i omawia na konkretnych przykładach konieczność szybkich zmian:

1) w organizacji planowania wewnątrz-zakładowego,

2) w formach i metodach walki o poprawę ekonomicznych wyników działalności gospodarczej,

3) w organizacji, metodach i formach planowania postępu technicznego i naukowego.

Kończąc artykuł, pisze autor: Planowanie postępu technicznego wymaga odpowiedniego pokierowania ruchem racjonalizatorskim w samych zakładach pracy. Trzeba stawiać przed masami pracującymi węzłowe zagadnienia i popularyzować pożądaną tematykę usprawnień wśród szerokiej rzeszy robotników i techników.

K. W.

SPRAWOCZNIK PROFSOJUZNOGO RABOTNIKA. Wyd. II zmienione i uzupełnione. Moskwa. 1949. Profizdat. s. 704.

Wydawnictwo jest przeznaczone dla pracowników związków zawodowych i aktywistów związkowych. Zawiera usystematyzowane materiały o płacach, bezpieczeństwie pracy, ubezpieczeniach społecznych (s. 345 — 433), pracy kulturalno - oświatowej, kulturze fizycznej i sporcie i in. Uwzględniono tylko materiały o charakterze ogólnym. Dla ułatwienia korzystania z podanych informacji został opracowany skorowidz przedmiotowy w układzie alfabetycznym.

Należność za prenumeratę „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“ w II kwartale br. należy wpłacić na konto PKO I-17515/110 PPK „Ruch“ w Warszawie. Nowi prenumeratorzy powinni jednocześnie zawiadomić Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, Czerniakowska 231 za jaki okres dokonali wpłaty, za ile egzemplarzy oraz na jaki adres wysyłać pismo. Osoby pragnące zrezygnować z prenumeraty powinny o tym również zawiadomić we właściwym czasie ZUS. Rozliczenie z kolporterami za czynności wykonane dla „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“ i „Wiadomości Lekarskich“ nastąpi do dnia 15.III.1951 r.

Nieszczęśliwe wypadki przy pracy na tle rozwoju stosunków produkcyjnych

Na przestrzeni historii życia ludzkiego wiele wypo-
wiedziano na temat pracy ludzkiej. Współcześnie pra-
ce ludzką określa się jako wysiłek człowieka dla prze-
kształcenia przedmiotów przyrody dla zaspokojenia
potrzeb społecznej jednostki (Marks). Twórcy marksiz-
mu stale podkreślali społeczny charakter pracy. Jak
dalece sięga pamięć ludzka zawsze i wszędzie człowiek
istniał w społeczeństwie razem z innymi ludźmi i w
tym związku społecznym było podstawowe źródło jego
siły. Nawet w warunkach, gdy rzemieślnik pracuje
u siebie w domu, przy pomocy własnych narzędzi, po-
zornie w formie swojej niezależnie od innych otacza-
jących go ludzi, produkt jego pracy jest przeznaczony
dla innych ludzi i przez to nabiera, przynajmniej po-
średnio, cechy pracy społecznej.

W produkcji ludzie oddziałują nie tylko na przy-
rode, lecz i wzajemnie na siebie. Produkują oni, współ-
działając wyłącznie ze sobą w określony sposób i wy-
mieniając między sobą swą działalność. Ażeby produ-
kować, wchodzi ludzkie w określone związki i stosunki
wzajemne i tylko w granicach tych społecznych zwią-
zków i stosunków odbywa się ich oddziaływanie na
przyrodę, odbywa się produkcja.

„W zależności od charakteru środków produkcji róż-
nie będą oczywiście stosunki społeczne, w jakie wcho-
dzą względem siebie wytwórcy, warunki w jakich wy-
mieniają oni swą działalność i uczestniczą w całoś-
kształceniu produkcji“.

„Stosunki społeczne, w jakich produkują jednostki
społeczne, stosunki produkcji zmieniają się zatem,
przekształcają się wraz ze zmianą i rozwojem mate-
rialnych środków produkcji, sił wytwórczych. Stos-
unki produkcji w swym całokształcie tworzą to, co
nazywa się stosunkami społecznymi, społeczeństwem
i to społeczeństwem na określonym, historycznym
szczeblu rozwoju, społeczeństwem o swoistym, wyróż-
niającym je charakterze“.*)

Nie ma zatem pracy ludzkiej w ogóle, w abstrakcji,
lecz jest praca bądź to niewolnicza, pańszczyźniana, ka-
pitalistyczna lub też socjalistyczna.

To ściśle powiązanie charakteru pracy z ustrojem
społecznym, w którym praca ta dokonywa się, wskazu-
je, że i ochrona pracy, a w jej ramach i technika
bezpieczeństwa, badając oddziaływanie warunków pra-
cy na życie i zdrowie człowieka, nie może oderwać się
od konkretnej społeczno-historycznej formacji i wy-
stępujących stosunków społecznych, na tle których od-
działywanie to zachodzi.

„Przykład pracy dobitnie potwierdza, że nawet ka-
tegorie najbardziej abstrakcyjne nie baczac na to, że
dzięki swojej abstrakcyjności mają moc dla wszyst-
kich epok, w istocie swej stanowią twór warunków
historycznych i osiągają pełną wartość jedynie dla
tych warunków i w ich ramach“ (Marks). Przy tym
decydującymi, określającymi stają się istniejące prawa
społeczne. A zatem nie procesy pracy same w sobie,
nie maszyna sama w sobie, lecz stosunki produkcyjne
danego ustroju społecznego określają w ostatecznym
rozrachunku nożem wypadkowości i zachorowalności
zawodowej robotników.

Dlatego też ochrona pracy w ustroju kapitalistycz-
nym, w którym stosunki produkcyjne stały się hamul-
cem dla rozwoju sił wytwórczych, nie może prawidło-
wo zaplanować radykalnych środków uzdrawiają-
cych, ponieważ wprowadzenie tych środków jest nie-

uchronnie i siłą rzeczy związane z likwidacją prywat-
nego prawa własności względem środków produkcji.

Sprzeczność między stosunkami produkcyjnymi i si-
łami wytwórczymi jest też nieuniknioną przyczyną
wypadkowości w produkcji kapitalistycznej.

Według międzynarodowych, daleko niepełnych da-
nych statystycznych, w zakładach kapitalistycznych
wydarza się corocznie 13—14 milionów wypadków przy
pracy. Wg oficjalnych danych za 1945 r. w przemyśle
amerykańskim wydarzyło się 16.000 wypadków śmier-
telnych, 80.000 z częściową lub całkowitą niezdolnością
do pracy i 2.000.000 wypadków z częściową utratą
zdolności do pracy. W rzeczywistości wypadkowość ta
jest znacznie wyższa, przy czym w przeciągu ostatnich
lat coraz bardziej ona wzrasta. W 1948 r. notowano
w Ameryce co 17 sekund lekki wypadek, a co 4 minu-
ty — ciężki wypadek przy pracy.

Również dane statystyczne wypadków przy pracy
w Anglii świadczą o dużej wypadkowości w tym kra-
ju. Np. w samym tylko przemyśle węglowym na każde
1.000 robotników przypada rocznie 229 wypadków przy
pracy. W roku 1943 zarejestrowano 173.000 wypadków
przy pracy wobec 130.000 w roku 1938.

W amerykańskim przemyśle węglowym stosuje się
silniki elektryczne prądu stałego. Zapewnienie bezpie-
czeństwa przeciw-wybuchowego przy tego rodzaju sil-
nikach związane jest z dużymi trudnościami, ponieważ
zachodzi tu iskrzenie szczotek kolektora, powodujące
wskutek wybuchów liczne śmiertelne wypadki. Znaj-
duje to potwierdzenie w oficjalnych amerykańskich
danych statystycznych, wg których w 1946 r. przy wy-
dobyciu węgla wydarzyło się 974 śmiertelnych wypad-
ków. Dla charakterystyki należy podać, że radzicy
konstruktorzy realizują nowy kierunek rozwojowy
techniki bezpieczeństwa w górnictwie węglowym,
wprowadzając do elektryfikacji kopalń silniki elek-
tryczne prądu zmiennego i eliminując w ten sposób
poważne źródło wypadków w górnictwie.

W Niemczech w 1923 r. wydarzyło się ok. 7.100 tys.
śmiertelnych wypadków przy pracy na 28 mil. ubez-
pieczonych pracowników. Liczba ta wzrosła do 8.100
w 1928 r. W 1938 r. wydarzyło się 863.502 wypad-
ków przy pracy, z których odszkodowanych zostało
107.517, w tym 8.043 (7%) śmiertelnych i 99.474 (93%)
ciężkich wypadków. Tylko za 4 lata (1933-36) w Niem-
czech hitlerowskich liczba wypadków przy pracy
wzrosła o 84%, a ciężkie urazy w jednym tylko
1936 r. wzrosły o 30% w porównaniu z 1935 r.

Nie lepiej również przedstawia się ta sprawa
i w innych państwach kapitalistycznych.

Wobec fałszywych teorii kapitalistycznych o przy-
czynach wypadkowości przy pracy wiele tych wypad-
ków kładzie się na karb nieprzewidzianych okolicz-
ności.

Jednakże duża liczba wypadków oraz regularność
w ich występowaniu wskazują, że zjawiska, o któ-
rych mowa, podlegają określonym prawom. Często-
tliwość wypadków, jak to już wyżej podkreślono, nie
zależy jedynie od urządzeń technicznych, ale od sto-
sunków produkcyjnych danego ustroju społecznego
i od właściwego scharmonizowania tych stosunków
z rozwojem sił wytwórczych.

W pracy na temat „System Taylora — eksploata-
cja człowieka przez maszynę“ Lenin omawia w na-
stępujący sposób nieludzką eksploatację robotników:
„wszelkimi środkami dążą przedsiębiorcy kapitali-
styczni do tego, aby robotnik nie stracił ani jednej
chwili na odpoczynek. Udaje się im też to osiągnąć.

*) K. Marks, Praca najemna i kapitał, 1948, str. 31.

Kapitał osiąga ogromne zyski, a robotnik wyteża się po czterokroć, eksploatując swoje nerwy i mięśnie czterokrotnie szybciej. Zdrowie robotników i bezpieczne warunki pracy nie idą w parze z kapitalistycznymi metodami produkcji, opartymi na nieludzkim systemie wyciskania potu z robotnika“.

Wprowadzenie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy jest zatem niepodzielnie związane z troską o ludzi, jest podporządkowane tej trosce, a troska o człowieka pracy jest obca dla kapitalistycznego systemu produkcji i jest przeszkodą dla kapitalistycznych form produkcji.

Jedynie ustrój socjalistyczny, w którym środki produkcji znajdują się w rozporządzeniu całego społeczeństwa, może usunąć przeszkody, stojące na drodze do pełnego wykorzystania w praktyce wszystkich

możliwości techniki bezpieczeństwa i higieny pracy, do ich rozkwitu jako dyscyplin naukowych oraz jako bazy dla realizowania praktycznych środków celem uzdrowienia warunków pracy.

Praca w warunkach gospodarki uspołecznionej oswobodzona od okowów kapitalizmu, przekształciła się w przyrodzony warunek istnienia ludzkiego (Marks), w zadowolenie (Engels), w pierwszą potrzebę zdrowego człowieka (Lenin), w źródło jego zdrowia i normalnego rozwoju. Zastąpienie pracy niewolniczej pracą dla siebie (Lenin) radykalnie zmienia stosunek pracowników do swojej pracy. Nowy stosunek do pracy stanowi też decydujący czynnik dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy i podniesienia zdrowia mas pracujących.

Prof. inż. M. Rzęcki

Statystyka rencistów ZUS

(wg stanu z maja 1950 r.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych opracowuje co miesiąc i ogłasza w specjalnych wydawnictwach ogólne dane statystyczne, dotyczące działalności ubezpieczeń społecznych, a między innymi dane o liczbie rencistów i sumie wypłat na świadczenia rentowe z podziałem na rodzaje rent. Dane te, aczkolwiek mało szczegółowe, wystarczają jako ogólna informacja o liczbie i wysokości usług rentowych oraz o kierunku ich rozwoju. Dane te jednak nie są wystarczające ani do planowania rozwoju świadczeń rentowych na dłuższe okresy, ani do opracowania projektów zmian ustawowych, ani do oceny społecznej roli świadczeń rentowych.

Dla wymienionych celów niezbędna jest znajomość struktury rencistów pod względem płci, wieku, stanu rodzinnego i to niekiedy w przekroju terytorialnym. Dane te uzyskuje ZUS przez specjalne badania statystyczne stanu i przyrostu rencistów. Ostatnie badania struktury rencistów dokonane w 1950 r. dotyczyło stanu rencistów w maju 1950 r.

Celem niniejszej notatki jest zapoznanie czytelników z najogólniejszymi prowizorycznymi wynikami tego badania oraz porównanie niektórych danych z wynikami badania stanu rencistów w grudniu 1947 r. Ze sprawozdań miesięcznych wynika, że ZUS wypłacił w maju 1950 r. 600.200 rent na r-k własny. Zbadanie całego materiału byłoby bardzo uciążliwe, długotrwałe i kosztowne. Dlatego badanie przeprowadzono nie na całym materiale, ale na jego części tak wylosowanej, aby dokładność wyników była wystarczająca (zastosowano metodę reprezentacyjną). Dla rent z ubezpieczenia emerytalnego, które stanowią 86% całego portfela rent, wylosowano i badano 12% rent, dla rent z ubezpieczenia wypadkowego — 50%.

POCZĄTEK RENTY

Ze względu na rok rozpoczęcia poboru renty liczba rent dzieli się następująco:

Tabl. 1.

Rok rozpoczęcia poboru renty	Liczba rent w %			
	emerytalnych		wypadkowych	
	ubezpieczonych	pozostał. rodziny	poszkodowanych	pozostał. rodziny
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
1950	1,4	1,0	1,1	0,4
1949	11,3	9,9	13,2	5,7
1948	12,4	8,8	8,6	6,5
1947 i wcześniej	74,9	80,3	77,1	87,4

Olbrzymią większość rent, bo 87% — 75% stanowią renty, przyznane na skutek wypadków losowych zaszyłych w 1947 r. lub wcześniej. Zaznacza się, że data rozpoczęcia poboru renty nie zawsze oznacza datę zajścia wypadku losowego, gdyż wiele roszczeń o świadczenia jest składanych z opóźnieniem, a w myśl przepisów prawnych renty wypłaca się najwyżej za 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia roszczenia.

Najwięcej stosunkowo „starych“ rent jest wśród pobierających renty pozostałej rodziny (renty wdowie i renty sieroce) i to renty powypadkowe. Mówiąc o liczbie rent pozostałej rodziny mamy na myśli liczbę jęron rodzinnych, otrzymujących renty. Grono rodzinne może składać się z jednej osoby (wdowa lub sierota), z dwóch (wdowa z sierotą lub 2 sieroty zupełne) lub więcej osób (wdowa z kilkorgiem dzieci lub kilka sierot zupełnych), zawsze jednak liczy się jako jedna renta pozostałej rodziny.

Nieznaczny odsetek rent z 1950 r. wynika z obrąbia do badania stanu z maja 1950 r., wskutek czego tylko nieznaczna liczba wypadków losowych, zaszyłych do maja 1950 r. mogła przejść formalności przyznające rentę.

PLĘC

Skład rencistów pod względem płci jest podobny do składu ubezpieczonych: większość stanowią mężczyźni, a mianowicie 67,9%. Z porównania danych z grudnia 1947 r. z danymi z maja 1950 r. wynika wzrost udziału kobiet zarówno wśród pobierających renty inwalidzkie (z 28,2% na 32,1%), jak również wśród pobierających renty wypadkowe poszkodowanych (z 12,7% na 14,9%).

Znacznie niższy udział kobiet w rentach wypadkowych świadczy o tym, że kobiety są zatrudnione w zawodach mniej niebezpiecznych niż mężczyźni. Procentowy udział kobiet wśród rencistów wg Oddziałów przedstawia zestawienie 2.

Należy zaznaczyć, że Centrala ZUS obejmuje pod względem wypłaty rent teren m. st. Warszawy i województw warszawskiego, lubelskiego, białostockiego i częściowo kieleckiego, Oddział w Chorzowie — teren województwa katowickiego, Oddział w Gdańsku — teren województw szczecińskiego, koszalińskiego, gdańskiego i olsztyńskiego, Oddział w Krakowie — teren województwa krakowskiego, rzeszowskiego i częściowo kieleckiego, Oddział w Łodzi, teren m. Łodzi i województwa łódzkiego oraz częściowo województw poznańskiego i bydgoskiego, Oddział w Poznaniu — teren województw poznańskiego, bydgoskiego i zielonogórskiego, Oddział we Wrocławiu — teren województw wrocławskiego i opolskiego.

Różnice w składzie rencistów wg płci w poszczególnych oddziałach wynikają ze składu wg płci ubezpieczonych na danym terenie oraz rodzaju wykonywanych zawodów (np. m. Łódź — przemysł włókienniczy

Tab. 2.

O d d z i a ł	Na 100 pobierających renty			
	emerytalne ubezpiecz.		wypadkowe ubezpiecz.	
	przypada kobiet w roku			
	1947	1950	1947	1950
O g ó ł e m	28,2	32,1	12,7	14,9
Centrala Z.U.S.	45,1	43,4	13,6	13,3
Oddział Chorzów	17,2	20,2	8,6	10,7
„ Gdańsk	20,6	20,9	14,4	15,5
„ Kraków	39,2	41,1	10,9	10,0
„ Łódź	50,1	48,6	16,6	15,9
„ Poznań	24,8	29,5	16,2	20,8
„ Wrocław	30,0	33,1	18,5	15,7

zatrudnia przeważnie kobiety). Charakterystyczny jest wzrost odsetka kobiet w ubezpieczeniu emerytalnym w 5-ciu oddziałach. Oznacza to stosunkowo większy wzrost zatrudnienia kobiet aniżeli mężczyzn na terenie działania tych oddziałów, szybszy przyrost kobiet uprawnionych do świadczeń niż mężczyzn, stosunkowo liczniejsze ubieganie się o renty inwalidzkie przez kobiety, łatwiejsze uzyskanie renty przez kobiety niż przez mężczyzn.

DODATKI NA DZIECI

Inwalidzi oraz poszkodowani, którzy utracili 66 2/3 lub więcej % zdolności do pracy, otrzymują na dzieci zasiłki rodzinne lub dodatki. Zasiłki rodzinne są wypłacane z funduszy rentowych, gdy rencista nie zarabkuje i wtedy dodatek na dzieci (który jest niższy od zasiłku) ulega zawieszeniu. Jeżeli rencista zarabkuje, to otrzymuje z funduszy rentowych dodatek na dzieci (o ile mu przysługuje renta w czasie zarabkowania), a poza tym otrzymuje z Funduszu Zasiłków Rodzinnych z tytułu zatrudnienia zasiłek rodzinny.

Liczba rencistów pobierających dodatki lub zasiłki rodzinne na dzieci z funduszy rentowych była następująca

Tab. 3.

O d d z i a ł	Na 100 rencistów przypada pobierających dodatki lub zasiłki na dzieci w ubezpieczeniu			
	emerytaln.		wypadkow.	
	1947	1950	1947	1950
O g ó ł e m	8,2	8,6	3,3	4,7
Centrala ZUS	7,6	5,5	3,9	6,7
Oddział Chorzów	8,7	9,1	3,6	3,6
„ Gdańsk	7,6	8,8	2,7	4,4
„ Kraków	16,1	15,8	3,5	7,2
„ Łódź	6,3	4,7	3,3	6,4
„ Poznań	5,7	7,8	2,8	3,4
„ Wrocław	6,9	10,5	2,4	3,8

W zależności od składu rencistów wg płci i wieku oraz terenowych stosunków rodzinności liczba rencistów, posiadających dzieci na swym utrzymaniu waha się w granicach od 4,7% do 15,8% w ubezpieczeniu emerytalnym, a od 3,4% do 7,2% w ubezpieczeniu wypadkowym. Stosunkowo znaczne różnice pomiędzy danymi za 1947 r. i 1950 r. w ubezpieczeniu wypadkowym pochodzą stąd, że w 1947 r. renty wypadkowe pobierali również poszkodowani, którzy utracili po-

niżej 25% zdolności do pracy, podczas gdy w 1950 r. poszkodowani tego rodzaju rent nie otrzymują, wskutek czego zmniejszyła się znacznie liczba osób nie mających prawa do dodatków na dzieci.

Liczbę dzieci, przypadającą na 100 rencistów przedstawia poniższe zestawienie.

Tab. 4.

O d d z i a ł	Na 100 rencistów przypada dzieci w ubezpiecz.			
	emerytalnym		wypadkowym	
	1947	1950	1947	1950
O g ó ł e m	14,7	15,0	7,4	10,4
Centrala ZUS	12,9	9,6	8,1	14,0
Oddział Chorzów	15,1	15,1	7,8	7,8
„ Gdańsk	15,5	16,1	7,8	11,6
„ Kraków	30,1	29,0	7,5	14,7
„ Łódź	10,0	7,8	7,2	14,5
„ Poznań	10,3	13,4	6,6	7,8
„ Wrocław	15,7	20,0	6,4	8,0

Liczba dzieci na 100 rencistów waha się w granicach od 7,8 do 29 w ubezpieczeniu emerytalnym i od 7,8 do 14,7 w ubezpieczeniu wypadkowym. Zmiana składu rencistów wg płci wywarła wpływ na zmianę współczynnika dzietności na przestrzeni 1947 — 1950 r. w ubezpieczeniu emerytalnym, w ubezpieczeniu wypadkowym poza tym odgrywają rolę wspomniane już wyżej przyczyny (skład rencistów wg procentu niezdolności do pracy).

Liczba dzieci, przypadająca na 1 rencistę pobierającego dodatek na dzieci lub zasiłek rodzinny wynosiła w ubezpieczeniu emerytalnym w 1947 — 1,8, w 1950 — 1,7, w ubezpieczeniu wypadkowym w 1947 r. — 2,2, w 1950 — 2,2. Na przestrzeni lat 1947 do 1950 zmiany są minimalne lub żadne.

Wyższa dzietność poszkodowanych od dzietności inwalidów pochodzi stąd, że poszkodowani są znacznie młodsi od inwalidów (patrz niżej). Ponieważ w ubezpieczeniu emerytalnym 42%, a w ubezpieczeniu wypadkowym 55% rencistów posiadających h dzieci na swym utrzymaniu pobiera dodatki na dzieci, stąd wniosek, że tylu rencistów spośród mających dzieci zarabkuje.

BEZRADNOŚĆ

Jeśli rencista potrzebuje stałej opieki i pomocy innych osób, otrzymuje tzw. dodatek bezradności w wysokości połowy renty. Dodatki bezradności pobiera 7% inwalidów i 4% poszkodowanych.

WIEK

Bardzo ważnym elementem dla obliczeń ubezpieczeniowo-technicznych jest rozkład rencistów wg wieku i płci. Ogólny pogląd na wiek rencistów daje zestawienie 5.

Z zestawienia wynika, że:

- kobiety w ubezpieczeniu emerytalnym otrzymują wcześniej renty niż mężczyźni, co odpowiada w pewnym stopniu rozkładowi wg wieku ubezpieczonych mężczyzn i kobiet,
- przeciętny wiek rencistów emerytalnych wzrasta, co świadczy o zmniejszaniu się ubiegania o rentę inwalidzką przed osiągnięciem wieku starczego, a znaczniejszym napływie roszczeń o rentę inwalidzką z powodu przekroczenia 65 lat życia,
- przeciętny wiek rencistów wypadkowych jest o przeszło 20 lat niższy od średniego wieku rencistów emerytalnych (mężczyzn),

d) skasowanie rent nisko procentowych (poniżej 25% niezdolności) spowodowało odmłodzenie rencistów wypadkowych (mężczyzn).

WYSOKOŚĆ RENT

Drugim ważnym elementem kalkulacyjnym jest wysokość rent. Do 31.XII.1948 r. renciści pobierali renty w jednolitej wysokości, a mianowicie w ubezpieczeniu emerytalnym renta ubezpieczonego wynosiła zł 90.—, renta wdowia zł 63.—, w ubezpieczeniu wy-

padkowym — renta ubezpieczonego pełna (100%) wynosiła zł 162.—, wdowia zł 72.—. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 marca 1949 r. w sprawie wysokości świadczeń w ubezpieczeniu społecznym uzależniło wysokość renty od okresu pracy po wyzwoleniu i przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy pracy, a mianowicie renta inwalidzka wynosi od 1.I.1949 r.:

a) dla ubezpieczonych, którzy nie przepracowali po wyzwoleniu 18 miesięcy zł 90.—, dla wdów po takich ubezpieczonych zł 63.—, (jak przedtem),

Tab. 5.

Grupy wieku	Pobierający renty z ubezpieczenia							
	emerytalnego ubezpieczeni				wypadkowego poszkodowani			
	1947		1950		1947		1950	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
do 59 lat	13,3	29,8	13,2	29,1	76,6	75,1	84,0	75,3
60 — 64	15,1	20,3	12,6	19,2	7,8	7,7	6,4	7,4
65 — 74	52,4	39,8	49,6	35,4	11,5	11,3	6,5	11,2
75 i więcej	19,2	10,1	24,3	16,3	4,1	5,9	3,1	6,1
Wiek przeciętny	67,9	63,9	68,5	64,6	48,4	47,9	46,7	47,5

Tab. 6.

Wysokość renty zł.	Liczba pobierających renty inwalidzkie w %						
	O g ó ł e m			Rok rozpoczęcia poboru renty			
	Razem	M	K	1947 i wcześniej	1948	1949	1950
O g ó ł e m	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
90.—	79,9	77,0	86,0	90,2	64,1	36,4	19,6
96.—	5,0	4,0	7,0	1,7	9,7	20,2	18,1
108.—	3,4	3,7	2,9	1,7	6,3	10,7	12,6
120.—	3,8	4,7	1,9	2,1	6,5	10,7	12,9
132.—	3,0	3,8	1,3	1,8	4,9	7,8	11,6
144.—	1,8	2,4	0,5	1,0	3,0	4,6	8,7
156.—	1,1	1,6	0,2	0,6	2,2	2,9	6,7
168.—	0,7	1,0	0,0	0,3	1,2	2,3	2,2
180.—	1,3	1,8	0,2	0,6	2,1	4,4	7,6

b) dla ubezpieczonych, którzy przepracowali po wyzwoleniu 18 miesięcy wysokość renty zależna jest do przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy i wynosi od zł 96.— do zł 180.—, a dla wdów po takich ubezpieczonych od zł 67,50 do zł 126.—.

Renty wypadkowe wynoszą od 1.I.1949 r.:

a) dla poszkodowanych o 100% niezdolności, którzy ulegli wypadkowi przed wyzwoleniem zł 162.—, a dla wdów po takich ubezpieczonych zł 72.— (jak przedtem).

b) dla poszkodowanych o 100% niezdolności, którzy ulegli wypadkowi po wyzwoleniu, wysokość renty zależna jest od przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy, przy czym przy przeciętnym zarobku do 780.— miesięcznie waha się od zł 180.— do zł 300 (wdowia od zł 84.— do zł 150.—), a przy zarobku wyższym wynosi 40% (wdowia 20%) tego zarobku.

W związku z powyższym rozporządzeniem Zakład

Ubezpieczeń Społecznych wystosował prawie o wszystkich rencistów zawiadomienia o konieczności złożenia dowodów, stwierdzających prawo do wyższych rent. Po otrzymaniu tych dokumentów Zakład przystąpił do przeliczenia rent płynnych, które zostało zakończone w pierwszych miesiącach 1950 r.

Badanie struktury rencistów, które miało być przeprowadzone na stanie z grudnia 1949 r. zostało przesunięte na stan z maja 1950 r., w celu objęcia badaniami wyników akcji przeliczeniowej. Przeprowadzone badania wykazały, że tylko dla 20% rencistów, pobierających renty emerytalne, a dla 26% poszkodowanych, pobierających renty wypadkowe w maju 1950 przeliczono renty, czyli, że tylko tyle rencistów udowodniło 18 miesięczną pracę po wyzwoleniu (inwalidzi), względnie że uległo wypadkowi przy pracy po wyzwoleniu (poszkodowani). Ze względu na pięć przeliczono renty w ubezpieczeniu emerytalnym 23% mężczyzn i 14% kobiet, a w ubezpieczeniu wypadkowym 27% mężczyzn i 19% kobiet.

Grupa zarobkowa	Odpowiadająca jej 100% renta (pełna) zł	Poszkodowani wg grup zarobkowych w %						
		O g ó ł e m			Rok rozpoczęcia poboru renty			
		Razem	M	K	1947 i wcześniej	1948	1949	1950
Ogółem	—	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	162.—	74,0	72,7	81,1	89,2	28,6	19,6	16,4
I	180.—	5,0	4,8	6,3	1,7	16,9	15,7	14,8
II	189.—	2,8	2,7	3,8	0,7	9,6	10,1	14,8
III	202.50	3,9	4,1	2,8	1,2	10,2	14,7	17,2
IV	216.—	7,0	7,5	4,1	5,4	10,7	13,6	11,2
V	243.—	2,4	2,7	0,8	0,7	7,1	8,4	11,2
VI	270.—	1,6	1,8	0,4	0,5	5,3	5,2	5,6
VII	300.—	1,0	1,2	0,1	0,2	3,6	4,0	2,4
VIII	40% zarobku	2,3	2,5	0,6	0,4	8,0	8,7	6,4

Im rok rozpoczęcia poboru renty późniejszy, tym oczywiście procent przeliczonych rent wzrasta, a mia-
nowicie było przeliczonych:

	ubezp. emer.	ubezp. wyp.
rent z 1947 i wcześniej	9,8%	10,8%
„ 1948	35,9%	71,4%
„ 1949	63,6%	80,4%
„ 1950	80,4%	85,6%

Występowanie rent nieprzeliczonych z lat 1949, 1950 świadczy albo o nieprzedłożeniu odpowiednich dokumentów, wskutek czego przyznano renty tymczasowo w minimalnej wysokości albo o zgłaszaniu roszczeń o świadczenia nie bezpośrednio po zajściu wypadku losowego lecz ze znacznym opóźnieniem.

Zestawienia Nr 6 i 7 podają rozkład rent (bez dodatków) wg wysokości.

F. Krogulski

KONKURS FOTOGRAFICZNY

pod hasłem „Nasza praca społeczna i zawodowa“

Warunki Konkursu ogłosiliśmy w numerze 1/51.

Termin nadsyłania zdjęć upływa 25/3 br.

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

**Należność za prenumeratę „Przeglądu Ubezpieczeń
Społecznych” należy wpłacać na konto PKO I-17515/110**

P. P. K. „Ruch” Warszawa, Srebrna 12

(na odwozie przekazu podać, jakiego okresu dotyczy wpłata)

REDAGUJE KOMITET

Redakcja: Warszawa, Czerniakowska 231.

Prenumerata roczna 36 zł. Cena egzemplarza 3,00 zł., dla pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych 0,90 zł.

Prenumeratę przyjmuje PPK „Ruch” Warszawa, ul. Srebrna 12. Konto PKO I 17515/110

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

Druk. „Prasa Demokratyczna”, Warszawa, Sniadeckich 16.

Zam. 1412 z dnia 1.II.1951 r.. Nakład 5500. Ukończono w marcu 1951 r

2-B-15172