

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W PRZYJAŹNI I NIEROZERWALNYM SOJUSZU ZE ZWIĄZKIEM
RADZIECKIM, Z KRAJAMI DEMOKRACJI LUDOWEJ, Z NIEMIECKĄ
REPUBLIKĄ DEMOKRATYCZNĄ, Z MILIONAMI LUDZI PRACY
NA CAŁYM ŚWIECIE WIDZIMY WSPÓLNĄ NASZĄ DROGĘ
W WALCE O POKÓJ, WOLNOŚĆ I NIEPODLEGŁOŚĆ POLSKI.

*(z rezolucji uchwalonej na zgromadzeniu pra-
cowników Centrali i Oddziału wojew. ZUS
w związku z Narodowym Plebiscytem Pokoju)*

5

V

NR

1951

TREŚĆ

Narodowy Plebiscyt Pokoju — Wł. Gorczyca

Dalszy krok ku zbliżeniu ubezpieczenia do ubezpieczonych — E. Szeremeta

Ostatni rok działalności Spółki Brackiej — F. Woźniczka

WYKŁADNIA I PRAKTYKA str. 163 — 173

Sesja polsko-czechosłowackiej komisji mieszanej dla spraw społecznych —
W. L.

Zmiany w ubezpieczeniu brackim — W. M.

Rozszerzenie uprawnień do rent z Karty Górnika

Ocena stopnia niezdolności do zarobkowania wskutek utraty widzenia jed-
nego oka — Dr Józef Pasternak

Zniesienie nadsyłania imiennych list wypłat zasiłków rodzinnych — Wiktor
Woydyłło

Przygotujmy się do opracowania preliiminarza na 1951 r. — W. S.

Legitymacja ubezpieczeniowa — St. Stawowczyk

Usprawnienie wypłaty zasiłków w oddziałach ZUS — Sz.

Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA str. 174

OKŁADNIKI I ZARZĄDZENIA str. 175

WSPÓŁZAWODNICTWO str. 177 — 181

Narada robocza — Eugeniusz Makowiecki

Wstępny egzamin — Współzawodnik

Wykorzystujmy doświadczenia przodowników pracy — Janusz Krzy-
mowski

Kurs bardzo miły — R. J.

Współzawodnictwo przy kompletowaniu roszczeń — at
Zgubili krok — hef

ZYCIE PRACOWNICZE str. 181 — 185

Kultura pracownicza — K. W.

Nasza praca zawodowa i społeczna — (Bydgoszcz), J. W. (Oświęcim),
F. W. Legnica), J. P. (Łódź), Fr. Kosior (Kielce), (Warszawa), Marian
Rychłowski (Wałbrzych), M. S. (Kutno).

Co piszą o nas

PRZEGLĄD WYDAWNICTW str. 186

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY str. 188 — 192

Obowiązek ubezpieczenia w radzieckim państwowym ubezpieczeniu spo-
łecznym — J. Szczygielski

Próba charakterystyki działalności inwestycyjnej instytucji ubezpieczeń
społecznych (lata 1947—1950) — Z. Cybulski

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Rok XIX

MAJ 1951 r.

Nr 5

NARODOWY PLEBISCYT POKOJU

Dopóki na świecie niepodzielnie sprawowała swe krwawe rządy klasa wyzyskiwaczy, słowo „pokój“ było jedynie synonimem rozejmu. Oznaczało ono przerwę w permanentnej rzezi, konieczny etap dla nabrania oddechu przed nowym upustem krwi.

Dopiero zwycięstwo proletariatu rosyjskiego, odniesione w Wielkiej Rewolucji Październikowej nad klasą wyzyskiwaczy na 1/6 globu ziemskiego, stworzyło warunki dla powstania ruchu realnej walki o pokój. Jednak rządowi burżuazyjnym udało się rozciągnąć wokół ZSRR „żelazną kurtynę“, która pozwoiliła im na przystąpienie w bezpłodny pacyfizm zdrowych, antywojennych nastrojów mas po pierwszej wojnie światowej. W ten sposób rządy burżuazyjne, odgradzając swe narody od ZSRR, uniemożliwiły im osiągnięcie korzyści z Wielkiej Rewolucji Październikowej, uniemożliwiły rozwinięcie realnej walki o pokój. Trzeba było drugiego, wielkiego zwycięstwa narodów ZSRR nad imperializmem, aby przed ludzkością zajaśniła droga pokojowego współżycia.

Jednakże i obecnie zbrodniarze imperialistyczni czynią wszystko, aby narody, nad którymi jeszcze sprawują swą władzę, nie weszły na drogę pokoju. I dziś jeszcze starają się oni zaciągnąć „żelazną kurtynę“ wokół ZSRR i krajów demokracji ludowej, chcą znów oszukać swe narody.

Walka o pokój, którą obecnie toczy cała postępową ludzkość, niweczy usiłowania imperialistów, zmierzające do oszukania i wtrącenia narodów w odmet nowej wojny.

W walce o pokój rośnie świadomość mas w państwach kapitalistycznych, widzą bowiem one dobrze, że wojna jest dobrym interesem, ale tylko dla monopolistów. W walce tej lud uzyskuje świadomość, że interesy wielkiego kapitału nie są interesami narodowymi. W walce tej lud obnaża ohydny egoizm klasy wyzyskiwaczy, która w imię swoich interesów frymarchy niepodległością i krwią narodów.

Imperialistom dotychczas udawało się oszustwo, polegające na tym, że narody przyjmowały i uważały ich interesy za swoje. Ale obecnie narody już nie chcą walczyć o wysokie zyski kapitalistów. Masy nie chcą ginąć, aby bankierzy napełniali złotem swe kasy pancerne. Robotnik, chłop, rzemieślnik, inteligent, a nawet drobny kupiec, nie chce obecnie umierać w imię inte-

resów tych, którzy tuczą się jego codziennym znojem. W walce o pokój z każdym dniem coraz więcej i więcej ujawnia się antagonizm między monopolistami a resztą społeczeństwa. Linia podziału staje się coraz wyraźniejsza. Widmo całkowitej izolacji coraz natężniej zagląda w oczy bankierom, producentom armat i ich slugusom, coraz trudniej im sprawować swą zbrodniczą dyktaturę. Strach przed własnym społeczeństwem paraliżuje rządy organizujące grabieżczą, imperialistyczną wojnę. Bezkarne pędzenie społeczeństwa na rzeź stało się dziś przedsięwzięciem niewykonalnym, a przynajmniej bardzo ryzykownym.

Sfery wielkokapitalistyczne, organizujące i pracę do grabieżczej wojny wbrew interesom narodu, podrywają w masach i tak już wątpliwy kredyt zaufania do rządów burżuazji. Stąd dążenie tych rządów do oparcia się na pałkach i bagnietach policyjnych. Ale pałki i bagnety bynajmniej nie świadczą o sile imperialistów, odwrotnie świadczą one o tym, iż imperializm jest osamotniony, nie ma sojuszników w społeczeństwie, iż rządy swe sprawuje wbrew woli znakomitej większości narodu. Świadczy to o tym, iż wytworzyła się głęboka przepaść między imperialistami a społeczeństwem. Świadczy to o tym, iż masy dojrzały nagość celów imperialistów i nie uznały ich za swoje. Oznacza to, iż burżuazja nie jest już w stanie sprawować swych rządów, nie może swobodnie organizować grabieży, nie może bezkarnie wywołać wojny zaborczej. Lud nie chce wojny. Lud nie chce takich rządów, które organizują i prą do wojny grabieżczej. Masy ludowe walczą o pokój, nie tylko hamują w zbrodniczych zapędach podżegaczy wojennych, ale także sięgają po władzę, dążą do utworzenia takich rządów, które realizowałyby interesy narodu, a nie szczupłej klasy wyzyskiwaczy. Wyrazem dążeń mas ludowych w państwach kapitalistycznych są fronty narodowe. Stale rozwijający się i krzepnący ruch walki o pokój znajduje w frontach narodowych swe najmocniejsze oparcie.

Oto rezultaty walki o pokój w państwach kapitalistycznych, osiągnięte w znacznym stopniu dzięki temu, że masy pracujące w tych krajach znajdują silne oparcie dla swych dążeń w potężnej woli pokoju narodów ZSRR i Demokracji Ludowej, ostatnio jednomyślnie wyrażonej w Narodowych Plebiscytach Pokoju.

WEŁ. GORCZYCA

Dalszy krok ku zbliżeniu ubezpieczenia do ubezpieczonych*)

I.

Zapoczątkowana pod koniec 1948 roku akcja przejmowania od b. ubezpieczalni wypłaty zasiłków chorobowych przez zakłady pracy, prowadzona początkowo na podstawie dobrowolnego porozumienia między zakładami pracy a b. US i usankcjonowana następnie przez uchwałę Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22 marca 1950 (Monitor Polski Nr A-42 z 19.4.1950), rozwinęła się do tego stopnia, że w sierpniu 1950 już 5.781 zakładów pracy przejęło wypłatę zasiłków chorobowych. Zakłady te skupiały 2.905.820 pracowników, co stanowiło 57,7% ogólnej liczby ubezpieczonych. Wobec tego, że wspomniana uchwała KERM zalecała przejmowanie wypłat zasiłków również przez mniejsze zakłady pracy, zatrudniające poniżej 150 pracowników, ogólna liczba zakładów pracy wypłacających zasiłki chorobowe wzrosła na 31.12.1950 do 7.001, a liczba zatrudnionych w nich pracowników do 3.024.195, tj. 58,5% ogólnej w tym czasie liczby ubezpieczonych.

Tablice I i II obrazują, jak z końcem roku 1950 przedstawiał się na terenie działalności poszczególnych oddziałów obwodowych ZUS stan liczbowy zakładów pracy obliczających i wypłacających zasiłki oraz stosunek procentowy liczby pracowników zatrudnionych w tym zakładach pracy do ogólnej liczby ubezpieczonych, w obrębie poszczególnych oddziałów obwodowych ZUS.

II.

W myśl powziętej ostatnio przez Sekretariat CRZZ uchwały przejmują od końca marca br. wypłatę zasiłków chorobowych wszystkie zakłady pracy zatrudniające powyżej 50 pracowników. Uchwała przewiduje przekazanie w miarę możliwości wypłaty zasiłków chorobowych również i takim zakładom pracy, które zatrudniają mniej niż 50 pracowników.

Ten ostatni punkt uchwały winien być jednak realizowany przy zachowaniu znacznej ostrożności, albowiem z uwagi na stosunkowo wielką liczbę zakładów pracy zatrudniających od 50 do 150 pracowników, należy się liczyć, zwłaszcza w początkowej fazie podejmowania przez nie wypłaty zasiłków, z faktem, że oddziały obwodowe ZUS nie potrafią przeszkolić odpowiednio personelu, wyznaczonego przez zakłady pracy do obliczania i wypłacania zasiłków. Ponadto powierzenie wypłat zasiłków drobnym zakładom pracy może spowodować

duże trudności w rozliczeniach z tymi zakładami z uwagi na nieprawidłowe dokonywanie wypłat (o czym niżej), co z reguły, jak to już stwierdzono na podstawie dotychczasowych obserwacji, ma miejsce przede wszystkim w pierwszych miesiącach obliczania zasiłków przez zakłady pracy. Z tych względów nie jest wskazane pochopne przenoszenie wypłat zasiłków na drobne zakłady pracy. Niemniej jednak należy dążyć konsekwentnie do tego, aby stopniowo w miarę sprzyjających warunków wszystkie zakłady pracy przejęły czynności związane z obliczaniem zasiłków chorobowych i wypłacały je ściśle w terminach wskazanych we wspomnianej uchwale Sekretariatu CRZZ tj. w terminach wypłaty zarobków, nie rzadziej jednak niż dwa razy w miesiącu.

III.

Stosownie do postanowień uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 28.II.1950 Rada Zakładowa lub Zarząd Koła Związku Zawodowego w danym zakładzie pracy miały czuwać nad prawidłowym i sprawnym obliczaniem i wypłacaniem zasiłków dla członków załogi. Stwierdzono jednak, że w praktyce rady zakładowe lub inne ogniwa związkowe nie interesowały się należycie tymi sprawami, a wiele rad zakładowych ograniczało się po prostu wyłącznie do formalnego podpisywania list wypłat zasiłków chorobowych, skutkiem czego zasiłki były w wielu przypadkach mylnie obliczane i wypłacane niezgodnie z prawem. Z tych względów doniosłe znaczenie ma postanowienie tej części w/w uchwały Sekretariatu CRZZ, która nakłada na rady zakładowe (miejscowe) obowiązek podejmowania decyzji w sprawie każdorazowej wypłaty zasiłku.

Rady zakładowe wzgl. miejscowe mają uprawnienie a zarazem obowiązek analizowania przed wypłatą zasiłków zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy wydanych przez lekarzy. Rady zakładowe (miejscowe), znając warunki pracy załogi swego zakładu pracy oraz dysponując wynikami obserwacji i spostrzeżeń dokonywanych przez komisje socjalno-ubezpieczeniowe i delegatów oraz mężów zaufania, mogą orientować się należycie co do ewentualnej symulacji choroby lub rozmyślnego wywołania przez pracownika niezdolności do pracy i w tych przypadkach mają prawo zarządzić wstrzymanie wypłaty zasiłku. Ponadto Rada w razie nie stosowania się przez ubezpieczonego do zaleceń lekarza lub komisji lekarskiej może zarządzić częściowe a nawet całkowite wstrzymanie wypłaty zasiłku, szczególnie, gdy:

1. chory winien był leżeć w łóżku, a nie leżał i przebywał poza obrębem swego mieszkania,

*) Zobacz nadto PUS Nr 1—2/50, str. 26, Nr 4/50, str. 7, Nr 9/50, str. 17.

Tablica I. Zakłady pracy, wypłacające zasiłki chorobowe

Liczba zakładów pracy wypłacających zasiłki chorobowe				
16—49	50—99	100—199	200—399	400—599
na obszarze działania oddziału obwodowego.				
Lomża	Ciechanów	Oborniki	Kraków	Szczecin
Płock	Chrzanów	Bydgoszcz	Jelenia Góra	Poznań
Krosno	Radom	Rybnik	Wałbrzych	Wrocław
Żyrardów	Tarnów	Leszno	Łódź	Warszawa
Tarnobrzeg	Gniezno	Kłodzko		
Inowrocław	Biała Kr.	Grodzisk W.		
Ostrowiec	Ostrów Wlkp.	Opole		
Piotrków	Kalisz	Gdańsk		
Tomaszów M.	Rzeszów	Chorzów		
Kutno	Bytom	Legnica		
Tarn. Góry	Tczew	Gliwice		
Siedlce	Grudziądz	Białystok		
Nysa	Gorzów Wlkp.			
Nowy Sącz	Olsztyn			
Pabianice	Gdynia			
Włocławek	Toruń			
Zamość	Lublin			
Częstochowa	Sosnowiec			
Kielce	Bielsko			
Zabrze	Słupsk			
	Ziel. Góra			

2. chory odmówił poddania się zarządzonemu przez lekarza szpitalnemu leczeniu w następujących przypadkach:

- a) rodzaj choroby wymagał leczenia i pielęgnowania, które w domu jest niemożliwe, albo
- b) choroba była zakaźna, albo
- c) stan chorego lub jego zachowanie się wymagało stałego nadzoru, albo
- d) chory niejednokrotnie postępował wbrew zaleceniom lekarza.

W razie, gdy ubezpieczony odmówi poddania się zarządzonemu przez lekarza szpitalnemu leczeniu, powinien on być uprzedzony o skutkach tej odmowy.

Jeżeli Rada zarządzi częściowe lub całkowite wstrzymanie wypłaty zasiłku, na żądanie ubezpieczonego przekazuje sprawę wraz z uzasadnieniem odmowy do oddziału obwodowego ZUS w celu wydania ubezpieczonemu pracownikowi decyzji z pouczeniem o prawie odwołania się do Komisji Odwoławczej.

Uchwała Sekretariatu CRZZ, dając tak szerokie kompetencje radom zakładowym (miejscowym) i nakładając na nie nowe zadania, stanowi dalszy krok na drodze powiązania ubezpieczeń społecznych ze związkami zawodowymi. Powiązanie to przejawia się również w zobowiązaniu rad zakładowych (miejscowych) do analizowania przyczyn nadmiernej absencji chorobowej i współdziałania w jej zwalczaniu, w porozumieniu z ośrodkami lecznictwa pracowniczego, z oddziałami obwodowymi ZUS.

IV.

Przekazując obliczanie i wypłatę zasiłków zakładom pracy b. ubezpieczalnie obowiązane były zgodnie z wydanymi przez ZUS zarządzeniami przeszkolić teoretycznie i praktycznie personel zakładów pracy, którym zlecono wykonywanie tych czynności. Zdarzały się jednak wypadki, że niektóre zakłady pracy nie delegowały żadnego pracownika na szkolenie, toteż zakłady te z reguły mylnie obliczały i wypłacały zasiłki. Zjawisko to występowało także w zakładach pracy, w których przeszkolony personel przechodził na inne stanowiska lub opuszczał pracę, a na ich miejsce przychodzili inni pracownicy.

Popełniane błędy stanowiły poważny odsetek ogólnej liczby wypłat, wynoszący przeciętnie około 15%, sięgający jednak w poszczególnych przypadkach nawet do 40%. Jeśli idzie o kwotowe różnice w sumie wypłaconych zasiłków, to dla przykładu można podać, że w jednym przypadku zakład pracy wypłacił łączną kwotę 12.419 zł podczas gdy, jak się okazało po sprawdzeniu, ogólna kwota z tytułu zasiłków powinna była wynieść faktycznie zł 8.006. Trzeba zaznaczyć, że wypadek ten nie należy do wyjątków. Są to zbyt poważne pomyłki, aby można przejść nad nimi do porządku.

Zakłady pracy bezwzględnie za mało, a niektóre nawet w ogóle nie zdradzały zainteresowania zagadnieniami ubezpieczeń społecznych, nie chciały zrozumieć jakie korzyści wypłata zasiłków w miejscu pracy przynosi klasie robotniczej i produkcji. Ciągłe zmiany personelu obli-

czającego zasiłki nie świadczą również dodatnio o tym zrozumieniu. Tak np. na terenie działalności oddziału obwodowego ZUS w Warszawie około 60% zakładów pracy, którym powierzono wypłatę zasiłków zmieniło obsadę przeszkoloną przez ZUS personelu. Nie mogło to nie mieć ujemnych konsekwencji, powodując ponadto konieczność ponownego szkolenia przez ZUS nowego personelu tych zakładów pracy.

mocą personelowi zakładów pracy, utrzymując z nimi stałą współpracę, polegającą na delegowaniu do nich, niezależnie od kontroli, pracowników, którzy by udzielali praktycznych wskazań przy załatwianiu roszczeń o zasiłki, obliczaniu zasiłków, prowadzeniu ewidencji i przy rozliczeniach z oddziałami obwodowym ZUS. Oddział ZUS powinien wysłać swego pracownika przede wszystkim do takiego zakładu pracy,

Tabl. II. Liczba pracowników objętych wypłatą zasiłków w zakładach pracy w stosunku do ogółu ubezpieczonych

Stosunek procentowy liczby pracowników w zakładach pracy wypłacających zasiłki chorobowe, do ogólnej liczby ubezpieczonych				
10—39	40—49	50—59	60—69	70—85
na obszarze oddziału obwodowego				
Łomża	Inowrocław	Bydgoszcz	Poznań	Sosnowiec
Siedlce	Lublin	Bielsko	Gdynia	Bytom
Płock	Kielce	Kraków	Rybnik	Chorzów
Zamość	Ziel. Góra	Tarn. Góry	Częstochowa	Łódź
Nowy Sącz	Włocławek	Gorzów Wlkp.	Warszawa	Zabrze
Ostrów Wlkp.	Zyrardów	Oborniki	Kłodzko	Wrocław
Olsztyn	Grudziądz	Nysa		Chrzanów
Grodzisk Wlkp.	Tarnów	Leszno		Wałbrzych
Rzeszów	Białystok	Krosno		Jelenia Góra
Kutno	Piotrków	Radom		Gliwice
Ciechanów	Legnica	Biała Kr.		
Opole	Gniezno	Gdańsk		
Słupsk	Ostrowiec	Pabianice		
Kalisz	Tczew	Szczecin		
	Tarnobrzeg	Toruń		
	Tomaszów M.			

Czynnikami związkowe, mając szerokie kompetencje a zarazem i obowiązki w zakresie wypłaty zasiłków, powinny wpłynąć na kierownictwo zakładów pracy, które przejmują obecnie wypłatę zasiłków chorobowych, aby personel obliczający zasiłki wydelegowały na praktyczne przeszkolenie. Wydana przez ZUS drukowana instrukcja nie może zastąpić takiego przeszkolenia. Bowiern w instrukcji, jak i dołączonych do niej wskazówkach trudno było w sposób wyczerpujący omówić całokształt zagadnień prawidłowej wypłaty zasiłków pieniężnych i uwzględnić wszystkie stany faktyczne, na których opierać mogą swe roszczenia ubezpieczeni. Praktyczne zatem przeszkolenie personelu jest rzeczą konieczną.

Obowiązek przeszkolenia personelu w zakresie ubezpieczenia i wypłaty zasiłków należy do Oddziałów ZUS, które przeprowadzają je obecnie w porozumieniu z właściwymi powiatowymi radami związków zawodowych. Oczywiście obowiązek oddziałów ZUS nie kończy się na przeszkoleniu. Powinny one stale służyć radą i po-

który dokonuje nieprawidłowych wypłat, ewentualnie gdyby się to okazało praktyczniejsze wezwać pracownika takiego zakładu pracy do siebie i udzielić mu odpowiednich wskazówek. W ten tylko sposób można utrzymać personel obliczający zasiłki na odpowiednim poziomie i zapobiec błędnym obliczeniom. Pisemne zawiadomienia o sprostowaniu licznych pomyłek w obliczeniach dokonywanych przez zakłady pracy z reguły nie zmniejsza liczby pomyłek na przyszłość, a powoduje tylko nie prowadzącą do pożądanego celu, a więc zbędną, wędrowkę papierków. Niektóre oddziały w razie stwierdzenia pomyłek w wypłacie zasiłków, zwracają dokumenty (asygnaty zasiłkowe) zakładom pracy w celu ponownego obliczenia zasiłków i wciągnięcia tych asygnat do następnej bieżącej listy wypłat. Postępowanie to jest niewłaściwe i stosowane wbrew instrukcji, a ponadto nie daje spodziewanych rezultatów, ponieważ ponowne obliczenie nie zawsze jest poprawne.

E. Szeremeta

Ostatni rok działalności Spółki Brackiej

I.

Kładę przed sobą skrypt o 33 stronach maszynopisu i 7 tabelach. To ostatnie sprawozdanie roczne Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach. Ostatnie — w dwojakim tego słowa znaczeniu: za ostatni tj. ubiegły rok 1950, będący jednocześnie ostatnim rokiem działalności tej instytucji dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego górników i pokrewnych zawodów. Likwidacja bowiem Spółki Brackiej nastąpiła na podstawie ustawy z dnia 20.7.1950 formalnie z dniem 26.8. 1950, zaś faktycznie — po przejściowym okresie działania pod nazwą Biura Brackiego — z dniem 31.12. 1950 roku. Pierwsza połowa roku 1951 poświęcona jest końcowym czynnościom likwidacyjnym w postaci przekazania agend świadczeniowych i wypłaty bieżących pensyj obwodowym oddziałom ZUS, co nastąpi do końca bieżącego roku. Z tą chwilą kończy się ostatecznie przeszło 400-letnia (z przerwami) działalność tej pierwszej w Polsce, a jednej z pierwszych w Europie czcigodnej instytucji ubezpieczenia społecznego górników.

II.

Spółka Bracka rozciągała swą działalność na teren górnośląskiej części województwa katowickiego, a więc na tzw. górnośląski okręg przemysłowy, obejmujący powiaty (przed ostatnią zmianą granic powiatów) katowicki, bytomski, gliwicki, pszczyński, rybnicki i tarnogórski oraz powiaty miejskie Katowice, Chorzów i Zabrze. Jeden zakład pracy znajdował się w powiecie opolskim. Za pośrednictwem swej Ekspozytury w Wałbrzychu Spółka Bracka obejmowała ubezpieczeniem zakłady pracy położone w województwach wrocławskim i zielonogórskim.

Na powyższym terenie ubezpieczeniu górniczemu w Spółce Brackiej podlegało z końcem 1950 roku 223.483 robotników, co oznacza wzrost o 4,65% w porównaniu do roku poprzedniego. Wzrost ten jest kontynuacją przyrostu liczby ubezpieczonych zanotowanego w latach poprzednich. Analizując tabelę przeciętnego wieku ubezpieczonych zauważam, że wiek ten w roku 1950 wynosił 33,2 lat, podczas gdy przed wojną wynosił on 36,6 lat. Jest to dowodem zdrowego zjawiska, że załogi naszych zakładów pracy odmładzają się, co jest wynikiem dopływu nowego narybku do ciężkiej, ale szlachetnej pracy górnika. Zjawisko odmładzania się załóg obserwuje się w każdym roku powojennym.

Z kolei przyjrzyjmy się stanowi rencistów Spółki Brackiej; wynosił on pod koniec roku 1950:

inwalidów	54.028
inwalidek	2.275
wdów	52.429
sierot niezupełnych	31.130
„ zupełnych	1.664
razem	141.526

W ciągu roku 1950 przybyło 14.910 rencistów (10,7%), ubyło 12.692 (9,03%), przyrost absolutny wynosi więc 2.218 (1,5%).

W latach poprzednich przyrost rencistów był znacznie raptowniejszy, na co wskazują poniższe liczby:

rok	stan rencistów brackich
1946	72.407
1947	106.330
1948	125.786
1949	139.308
1950	141.526

Przyrost powyższy wynika nie tyle z bezwzględnego wzrostu liczby zgłaszanych nowych roszczeń, ile raczej ze stopniowego wznawiania wypłaty świadczeń dla rencistów, dla których po wznowieniu działalności instytucji trzeba było dopiero kompletować dowody ich uprawnień do pensji oraz dla rencistów, z których wielu dopiero w latach 1947/48 wróciło do kraju. Od 1948 roku przyrost rencistów jest normalny.

Przeliczając jednostki wdowie i sieroce na jednostki inwalidzkie otrzymujemy następujący stosunek liczby jednostek inwalidzkich do liczby ubezpieczonych: 84.819 : 223.330.

Przeciętny wiek górników w chwili przyznania renty inwalidzkiej wynosił w 1950 roku 55,2 lat, podczas gdy w 1938 roku — 51,6 lat. Jest to dowodem z jednej strony znacznego podniesienia się zdrowotności warunków pracy w górnictwie w porównaniu do czasów przedwojennych, z drugiej strony dowodem poprawy warunków gospodarczych, gdyż młody wiek przechodzenia na pensję przed wojną był wynikiem wyrzucania z pracy górników, którzy przekroczyli 50 rok życia; wówczas bowiem był nadmiar młodych rąk roboczych. Dalszym dowodem podniesienia się zdrowotności jest przeciętny wiek inwalidów zmarłych w roku 1950, który wynosił 69,5 lat w porównaniu do 67 lat przed wojną. W końcu roku 1950 pozostało przy życiu 3.506 pensjonistów w wieku ponad 80 lat, co stanowi 3,32% ogólnej liczby rencistów brackich; z tego przypadało na inwalidów 1.513 (2,79%), a na wdowy 1933 (3,87% liczby wdów). Jak widać kobiety są bardziej długowieczne od mężczyzn.

Przeciętna pensja inwalidzka wynosiła w roku 1950 miesięcznie 102,20 zł (w r. 1949 — 98,85 zł), w d o w i a 48,50 zł (w r. 1949 — 49,50 zł). Pensje inwalidzkie wahały się w granicach od 45,— zł (stawka minimalna) do 195,— zł miesięcznie. Stosunkowo niewielką wysokość pensji brackich należy tłumaczyć koniecznością utrzymania się w granicach samodzielnego funduszu ubezpieczenia pensyjnego. Od 1.1. 1951 odrębność funduszu ubezpieczenia pensyjnego została zniesiona a wysokość pensji brackich nie jest już zależna od wysokości wpływów ubezpieczenia pensyjnego w postaci składek, przez co stworzono możliwości do podwyższenia świadczeń brackich. Ostatnie akta prawne (Karta Górnika, zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5.4. 1951) wykazują, że z tej możliwości władze nasze już korzystają.

Odnosnie spraw finansowych zwrócić należy uwagę na następujące szczegóły: Ogólna suma składek do ubezpieczenia pensyjnego wynosiła w 1949 roku — 114.483.546,78 zł, w 1950 roku — 164.993.057,62 zł. Ogólna suma wydatkowanych świadczeń brackich wynosiła w 1949 roku 114.587.782,44 zł, w 1950 roku — 143.258.305,03 zł (wszystko w nowym pieniądzu). Na jednego ubezpieczonego przypadało w 1949 roku — 527,04 zł składek, w 1950 roku — 738,28 zł, zaś wydatków świadczeniowych w 1949 roku — 527,25 zł, w 1950 roku — 641,03 zł. Wzrost składek jest wynikiem znacznego wzrostu zarobków w górnictwie w ciągu roku 1950.

Na 100 ubezpieczonych przypadało w 1949 roku — 38,15 jednostek inwalidzkich, a 1950 roku — 37,98. Siegając pamięcią wstecz do lat przedwojennych przypominać sobie, że wówczas stosunek ten był odwrotny, gdyż liczba rencistów brackich niejednokrotnie przekraczała liczbę ubezpieczonych. Tu znów mamy jeden dalszy dowód wyższości uosobionej gospodarki, likwidującej kryzys i bezrobocie.

Wysokość (a raczej niskość) kosztów administracyjnych Spółki Brackiej wykazuje, że gospodarka była

należąca a wydajność pracy załogi odpowiednia. Koszty te wynosiły:

	% dochodu	% rozchodu
w Centrali w Tarn. Górach		
1949 rok —	4,75	4,05
1950 rok —	3,77	3,75
w Ekspozyturze w Wałbrzychu		
1949 rok —	2,93	10,7
1950 rok —	2,4	11,63

Nieco za wysoki stosunek kosztów administracyjnych Ekspozytury w porównaniu do rozchodów wynika z tego, że liczba ubezpieczonych, za których wpływały składki, przekraczała tam 10-krotnie liczbę rencistów.

Przy analizowaniu kosztów administracyjnych należy pamiętać o tym, że Spółka Bracka zajmowała się nie tylko przyjmowaniem i rozpatrywaniem roszczeń rentowych oraz wypłatą świadczeń, lecz także wymiarem i poborem składek oraz orzekaniem o obowiązku ubezpieczenia, które to czynności dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych spełniały Ubezpieczalnie Społeczne.

Obecnie przyjrzyjmy się temu, czego dokonały organa i pracownicy instytucji w ciągu ubiegłego roku.

I tak Zarząd Spółki Brackiej odbył 8 posiedzeń, na których załatwiono szereg spraw zasadniczej wagi. Starszych brackich, spisujących roszczenia rentowe, było 160. Komisja Świadczeniowa Spółki Brackiej odbyła 22 posiedzenia, na których rozpatrzyła 10.566 roszczeń o świadczenia rentowe lub jednorazowe. W porównaniu do lat poprzednich trzeba stwierdzić ogromną pracowitość tej Komisji. Komisja Rewizyjna odbyła 22 posiedzenia i dokonała ponadto 10 rewizji doraźnych. Lekarz Zaufania rozpatrzył 5.158 spraw dotyczących roszczeń rentowych i roszczeń o leczenie sanatoryjne, przy czym lekarz ten wydał na podstawie własnego badania 415 orzeczeń.

Biuro Spółki Brackiej w Tarn. Górach załatwiło w roku sprawozdawczym ogółem 220.992 korespondencji, zaś Biuro Ekspozytury 73.041. Decyzji o przyznaniu pensji wydano 16.547, nie licząc decyzji zamiennych i odmownych. Zasiłki rodzinne przyznano w 191 przypadkach, świadczenia wyjątkowe uzyskało 48 osób. Lekarze rzeczoznawcy przeprowadzili 6.052 badań na okoliczność zdolności do pracy zawodowej. Rozpatrzono 6.952 wniosków o jednorazowe doraźne zapomogi. Komórka dla spraw sądowych opracowała 478 wniesionych skarg przeciw decyzjom rentowym. Przeprowadzono kontrolę zakładów pracy w 88 przypadkach. Wydział Techniczny Spółki Brackiej przeprowadził w 1950 roku własnym personelem 9 poważnych robót inwestycyjnych i remontowych w gmachach administracyjnych i sanatoryjnych kosztem 52.884,— zł, uzyskując w ten sposób poważne oszczędności na robociznie i materiałach.

Spośród poczynań Spółki Brackiej w roku 1950, nie mających bezpośredniego związku z działalnością rentową, wymienić należy przyznanie na sanatorium dla dzieci w Rabce subwencji w kwocie 1.500.000 zł oraz przyznanie subwencji Związkowi Zawodowemu Górników na sanatorium przeciwpylicowe w Szczawnicy w kwocie 300.000,— zł (w nowym pieniądzu).

Leczenie zapobiegawcze górników przeprowadzała Spółka Bracka w 4 własnych sanatoriach, doskonale wyposażonych i wyremontowanych we własnym zakresie, o łącznej ilości 247 łóżek — (90 więcej niż w roku 1949). Przeprowadzono 4-tygodniowe leczenie 2.558 górników ogólnym kosztem 2.011.528,35 zł, co wynosi na 1 pacjenta przeciętnie 786,36 zł, na osobodzień 28,51 zł. Górnicy czuli się w sanatoriach Spółki

Brackiej bardzo dobrze. Z dniem 1.1.1951 sanatoria Spółki Brackiej przejęte zostały przez Przedsiębiorstwo Państwowe „Polskie Uzdrawiska“ a górnikom zapewniono odpowiednią ilość miejsc w sanatoriach Polskich Uzdrawisk.

Przedstawioną powyżej w ważniejszych fragmentach działalność Spółki Brackiej w roku 1950 każdy bezstronny obserwator musi uznać za pożyteczną i bardzo rozległą. Zapytajmy się więc, ilu ludzi wykonywało tę pracę? Pod koniec 1950 r. zatrudnionych było w Spółce Brackiej (łącznie z Ekspozyturą) 394 pracowników w porównaniu do 458 zatrudnionych pod koniec roku 1949. Mimo więc znacznego rozszerzenia się zakresu pracy, personel uległ nawet zmniejszeniu, co świadczy o wzroście wydajności i usprawnieniu pracy.

III.

Ale dosyć już liczb. Zastanówmy się teraz nad tym, czym sprawozdanie Spółki Brackiej się nie zajmuje. To bogate życie społeczne i związkowe załogi Spółki Brackiej, to dobrze zaopatrzona świetlica, to biblioteka z przeszło 1.000 tomami, to liczne zespoły świetlicowe, to pięknie się rozwijający ruch współzawodnictwa. Wynikiem tego współzawodnictwa było m. i. zajęcie przez pracowników rachunkowych Biura Brackiego jednego z pierwszych miejsc wśród załóg oddziałów wojewódzkich ZUS przy przeliczeniu bieżących rent na nowy pieniądz z okazji reformy walutowej. A przy portfelu wynoszącym przeszło 140.000 rent nie było rzeczą łatwą zajęcie tak zaszczytnego miejsca.

Nie mówi również sprawozdanie o pewnych niedociągnięciach w pracy instytucji, znajdujących swój wyraz w nielicznych zażaleniach rencistów do władz nadzorczych i prasy. Przy tak wielkim zmasowaniu rent w jednej instytucji trudno zresztą było wykluczyć tego rodzaju potknięcia, aczkolwiek nie można by twierdzić, by były one nieuniknione.

Wielkim błędem, nie tyle sprawozdania ile organizacji pracy instytucji, jest brak tabel, obrazujących przeciętną długość opracowania roszczeń rentowych, tj. czas, który upływa od chwili zgłoszenia roszczenia do chwili wydania decyzji. Na podstawie obserwacji pracy instytucji przyjąć można, że przeciętny czas opracowania roszczenia rentowego w Spółce Brackiej był tylko niewiele dłuższy niż w oddziałach ZUS, gdzie zresztą długość tego czasu i dziś przedstawia nieco do życzenia. Mając jednak na uwadze skomplikowany system wymiaru świadczeń brackich i trudność związane z kompletowaniem przebiegów ubezpieczenia stwierdzić należy, że pod względem długości czasu opracowania roszczeń Spółka Bracka w żadnym przypadku nie biła rekordów powolności.

„Wąskim gardłem“ Spółki Brackiej były tzw. świadczenia zagraniczne, których tempo załatwiania wywoływało nieraz protesty stron. Referenci spraw zagranicznych napotykali jednak na szczególne trudności w opracowaniu tych świadczeń w postaci trudnej do przebycia gęstwiny rozličnych przepisów polskich i zagranicznych oraz przewlekłej drogi w uzyskiwaniu przebiegów ubezpieczenia w zagranicznych instytucjach. Jednak druga połowa ub. roku także w zakresie świadczeń zagranicznych wykazała znaczną poprawę. Po przejściu załatwiania roszczeń tzw. zagranicznych do Biura Świadczeń Zagranicznych Centrali ZUS, co nastąpi w czasie najbliższym, należy oczekiwać dalszego usprawnienia załatwiania brackich roszczeń zagranicznych.

F. Woźniczka

**Naszą codzienną pracą zabezpieczamy
sprawę pokoju i niepodległości**

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Sesja polsko-czechosłowackiej komisji mieszanej dla spraw społecznych

1. Polsko-czechosłowacka Komisja Mieszana dla spraw socjalnych, powołana została do życia na podstawie umowy pomiędzy obu Państwami o współpracy w dziedzinie polityki i administracji społecznej z dnia 5.4.1948 r. Głównym zadaniem Komisji jest projektowanie zarządzeń o charakterze zasadniczym, zmierzających do realizacji wymienionej umowy, jako też umowy o ubezpieczeniu społecznym również z daty 5.4.1948 r.

W latach 1949 — 1950 Komisja odbyła 3 posiedzenia. Kolejna (IV-ta) sesja Komisji odbyła się w Warszawie w dniach 17 — 21 kwietnia br. i zbiegła się z trzecią rocznicą podpisania obu umów.

Prace Komisji obejmowały szeroki wachlarz zagadnień socjalnych, a dokonane osiągnięcia były wyjątkowo pozytywne, przy czym obrady cechowała szczerą wymianą poglądów w duchu przyjaźni obu narodów i socjalistycznej współpracy.

2. Z osiągnięć Komisji w zakresie ubezpieczeń społecznych do najważniejszych należy nowe uregulowanie wypłaty rent, zaopatrzeń i świadczeń jednorazowych, przysługujących z jednego Państwa uprawnionym, zamieszkałym w Państwie drugim.

Na podstawie porozumienia między polskim i czechosłowackim Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25.3.1948 r. renty i inne świadczenia przekazywane były bezpośrednio do rąk uprawnionych. Okazało się jednak w praktyce, że taki tryb wypłaty świadczeń z jednego kraju do drugiego powoduje w licznych przypadkach nieregularne i nieterminowe otrzymywanie rent przez uprawnionych ze względu na trudności w przeprowadzaniu kontroli uprawnień do dalszego pobierania rent przez instytucję jednego kraju w stosunku do osób, zamieszkałych w kraju drugim. Po rozważeniu zagadnienia Komisja doszła do przekonania, że regularne i terminowe przekazywanie rent z jednego kraju uprawnionym, zamieszkałym w kraju drugim, może być zapewnione w drodze przejścia wypłaty przez instytucję miejsca zamieszkania rencistów, która też będzie jednocześnie przeprowadzała kontrolę uprawnień. Zgodnie z tym podpisane zostało pomiędzy polskim i czechosłowackim Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej odpowiednie porozumienie o pośrednictwie w wypłacie świadczeń z jednego kraju do drugiego.

Porozumienie obejmuje nie tylko wypłatę świadczeń z ubezpieczeń społecznych, ale także wypłatę pensji z tytułów publiczno-prawnych (pracowników państwowych, kolejowych) oraz wszelkich innych zaopatrzeń (z kas zaopatrzeń dodatkowych).

Z uwagi na konieczność dokonania dużej pracy przygotowawczej przez instytucje obu krajów — ustalono, że porozumienie wejdzie w życie od dnia 1 października 1951 r.

Dla ułatwienia wzajemnych rozrachunków i ustalenia jednolitego trybu postępowania, porozumienie przewiduje, że przekazywanie świadczeń do Polski, przysługujących z wszelkich instytucji czechosłowackich, skoncentrowane zostanie w Centralnym Narodowym Zakładzie Ubezpieczeń w Pradze, przekazywanie zaś wszelkich świadczeń z Polski uprawnionym zam. w Czechosłowacji skoncentrowane będzie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Podobnie, renty i świadczenia czechosłowackie dla uprawnionych, zamieszkałych w Polsce, wypłacane będą przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a renty i inne świadczenia polskie dla uprawnionych, zamieszkałych w Czechosłowacji przez Centralny Narodowy Zakład Ubezpieczeń w Pradze. Instytucja pośrednicząca wypłacać będzie renty przysługujące z drugiego kraju w tych samych terminach, w ten sam sposób i na tych samych warunkach, jak własne renty, po stwierdzeniu istnienia uprawnień do pobierania renty.

Zgodnie z tym od dnia 1 października 1951 r. nastąpi zmiana terminów wypłaty rent, a mianowicie renty będą wypłacane miesięcznie z góry, a nie jak obecnie — kwartalnie z dołu.

Renty przysługujące z drugiego kraju, wypłacane będą uprawnionym w walucie kraju zamieszkania, a więc renty czechosłowackie w złotych polskich, według urzędowego kursu wymiany obowiązującego w terminie wypłaty renty, a przy przekazaniu świadczeń jednorazowych lub zaległych rent — według kursu, obowiązującego w dniu przekazania funduszy przez instytucję drugiego kraju.

3. Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie także wystawiać osobom, otrzymującym renty czechosłowackie, dokumenty uprawniające rencistów i członków ich rodzin do pomocy leczniczej z polskich instytucji lecznictwa społecznego. Odwrotnie — Centralny Narodowy Zakład Ubezpieczeń w Pradze wystawiać będzie odpowiednie dokumenty, uprawniające do po-

mocy leczniczej w Czechosłowacji osoby, pobierające renty polskie.

4. Zwrot wydatków z tytułu wypłaconych rent przez instytucję jednego kraju na rachunek instytucji kraju drugiego będzie dokonywany kwartalnie, a mianowicie do dnia 15 lutego, 15 maja, 15 sierpnia i 15 listopada każdego roku, w wysokości sumy rent, przypadających do wypłaty w danym kwartale kalendarzowym.

5. Instytucja jednego kraju pośrednicząca w wypłacie rent należnych z drugiego kraju (w Polsce Zakład Ubezpieczeń Społecznych), przeprowadza kontrolę pobierających renty na warunkach i w sposób stosowany do własnych rencistów, jeżeli instytucja drugiego kraju nie zleci jakiejś szczególnej kontroli. Porozumienie przewiduje przy tym, że nie będzie przeprowadzana kontrola zarobkowania osób, którym przyznane zostały renty z tyt. ukończenia wieku starczego, mimo że ustawodawstwo czechosłowackie przewiduje wstrzymanie wypłaty emerytury starości, jeżeli zarobek rencisty przekracza określoną granicę zarobkową. W razie zaś podjęcia ponownie pracy przez rencistę, któremu została przyznana renta z tyt. niezdolności do zarobkowania (a nie z tyt. wieku starczego), wypłata renty zostanie wstrzymana, a po przeprowadzeniu badania lekarskiego i po ustaleniu wysokości zarobków sprawa zostanie skierowana do instytucji drugiego kraju w celu powzięcia decyzji co do dalszego wypłacania renty.

6. Streszczone wyżej główne zasady porozumienia zapewnią rencistom, zamieszkałym w jednym kraju, regularne otrzymywanie przysługujących im świadczeń z instytucji kraju drugiego i to w tych samych terminach wypłaty, w jakich otrzymują renty ich towarzysze w kraju (zarówno w Polsce, jak i w Czechosłowacji miesięcznie z góry). Ponadto odpadnie duża i uciążliwa korespondencja pomiędzy obu krajami, prowadzona dotychczas w związku z zażaleniami zainteresowanych na nieregularne wypłacanie im rent.

7. Na podstawie umowy o ubezpieczeniu społecznym udzielana jest osobom pobierającym renty z jednego kraju a zamieszkałym w drugim kraju oraz członkom ich rodzin pomoc lecznicza przez instytucje kraju ich zamieszkania. To samo obowiązuje w stosunku do robotników pogranicznych, zamieszkałych w jednym kraju a zatrudnionych i ubezpieczonych w drugim kraju oraz w stosunku do członków ich rodzin. Pomoc ta udzielana jest za zwrotem kosztów przez instytucję drugiego kraju. Komisja dokonała wzajemnego rozrachunku za udzielone świadczenia lecznicze w okresie od 1.10.1948 r. (tj. od dnia wejścia w życie umowy) do 31.12.1950 r., w wyniku którego przypadła Polsce suma 19 milionów koron czeskich.

8. Pracownicy publiczno-prawni (pracownicy państwowi) w Czechosłowacji włączeni zostali od dnia 1 kwietnia 1950 r. do powszechnego ubezpieczenia rentowego (emerytalnego i od

wypadków). Do ogólnego ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa pracownicy ci zostali włączeni już od 1.10.1948 r. tj. od daty wejścia w życie nowej ustawy o ubezpieczeniu narodowym. Włączenie do ogólnego ubezpieczenia rentowego obejmuje zarówno pracowników publiczno-prawnych, którzy byli zatrudnieni w dniu 1.4.50 r., jak też i pracowników spensjonowanych, tych ostatnich jednak tylko w zakresie wypłaty emerytur. Włączenie to nie obejmuje atoli członków sił zbrojnych i milicji.

W związku z powyższym zaszła konieczność ustalenia, czy i w jakim zakresie będzie do omawianych pracowników stosowana umowa polsko-czechosłowacka o ubezpieczeniu społecznym, a w szczególności postanowienia art. 14 do 18 tej umowy, dotyczące przyznawania rent cząstkowych przez instytucje obu Państw w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony i ubezpieczony kolejno lub naprzemian w obu Państwach. Uzgodniono, że umowa będzie stosowana do pracowników publiczno-prawnych tak samo, jak w stosunku do pracowników prywatno-prawnych. Jednakże postanowienia art. 14 do 18 tej umowy będą stosowane tylko do tych pracowników, którzy w dniu 1 kwietnia 1950 r. zostali objęci powszechnym ubezpieczeniem rentowym z tyt. dalszego zatrudnienia oraz w stosunku do pozostałych po nich członków rodziny. Natomiast postanowienia art. 14 do 18 umowy nie będą stosowane do pracowników publiczno-prawnych, którzy zostali spensjonowani przed 1.4.1950 r. oraz do pozostałych po nich członków rodziny. W przypadkach zatem, w których pracownik posiada okresy służby publiczno-prawnej przed dniem 1.4.1950 r. i okresy ogólnego ubezpieczenia po tym dniu w Czechosłowacji oraz okresy ogólnego ubezpieczenia emerytalnego w Polsce, wszystkie te okresy ulegają zliczeniu przy ustalaniu prawa do renty tak z instytucji czechosłowackiej jak i z polskiej.

Każda z tych instytucji udziela, w razie istnienia prawa do świadczeń według jej przepisów, część renty, biorąc za podstawę podziału stosunek własnego ubezpieczenia do ogólnego ubezpieczenia w obu Państwach, łącznie z okresem publiczno-prawnego zabezpieczenia emerytalnego w Czechosłowacji przed dniem 1.4.1950 r. Natomiast w przypadkach, w których pracownik otrzymał już pensję z tyt. publiczno-prawnego zabezpieczenia emerytalnego w Czechosłowacji w okresie przed dniem 1.4.1950 r. i posiada poza tym okresy polskiego ubezpieczenia emerytalnego, nie może nastąpić rewizja w kierunku przyznania również części renty polskiej w zastosowaniu art. 14 umowy. To samo dotyczy pozostałych po emerycie członków rodziny, wdowy i sierot po takim pracowniku.

9. Poza powyższymi głównymi zagadnieniami Komisja ustaliła wykładnię i właściwe stosowanie niektórych postanowień umowy o ubezpiec. społ. oraz dokonała przeglądu dotychczasowego

IV sesja polsko-czechosłowackiej Komisji Socjalnej odbyła się w Warszawie w dniach od 17 do 21 kwietnia 1951 r.

Zdjęcie przedstawia otwarcie sesji. Przemawia Minister Pracy i Opieki Społecznej Kazimierz Rusinek. Po jego prawej ręce siedzą: Wiceministrowie Pracy i Opieki Społecznej Czechosłowacji B. Levcik i Z. Popel. Po lewej ręce: Dyrektor Departamentu Pracy w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej H. Altman, przewodniczący delegacji polskiej i przewodniczący IV sesji Komisji Socjalnej; dalej Dyrektor Gabinetu Ministra Pracy i Opieki Społecznej J. Licki, zastępca przewodniczącego delegacji polskiej.



wykonywania umowy przez instytucje obu krajów, zwłaszcza w zakresie przyznawania i wypłaty rent. W szczególności Komisja zajęła się sprawą wypłacania zaopatrzeń czechosłowackich dla obywateli polskich z tyt. pracy na b. Kolei Koszycko-Bogumińskiej. Uzgodniono, że czechosłowackie Ministerstwo Finansów wyda ponowne zarządzenia, aby podjęto bez-

zwłocznie wypłatę zaopatrzeń bieżących we wszystkich bezspornych przypadkach oraz aby przekazane zostały zaległe zaopatrzenia, szacowane na około milion koron czeskich, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie w celu dokonania z uprawnionymi rozrachunku z tytułu wypłacanych przez Zakład zaliczek.

W. L.

Zmiany w ubezpieczeniu brackim

(Zarządzenie Ministra Pracy i Op. Sp. z 5.4 1951 r.)

Wydanie Karty Górnika i uregulowanie uchwałą Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 r. sprawy rent górniczych dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, nie odjęty aktualności sprawom ubezpieczenia brackiego, które nadal reguluje sprawę świadczeń dodatkowych dla znacznej części pracowników przemysłu górniczego. Przywileje bowiem oparte na Karcie Górnika obejmują tylko pracowników, którzy do chwili powstania warunków do świadczeń, a więc aż do powstania niezdolności do pracy pod ziemią, do ukończenia przepisane go wieku względnie aż do śmierci zatrudnieni byli pod ziemią i w pracy tej przebyli ogółem co najmniej 10 lat. Warunek przebycia 10 lat w pracy dołowej nie jest wymagany jedynie w razie wypadku przy pracy.

Wszyscy pracownicy górnictwa węglowego, nie odpowiadający powyższym warunkom, mają

możność korzystania ze świadczeń ubezpieczenia brackiego. Wchodzą tu więc w grę wszyscy pracownicy zatrudnieni na powierzchni i ci pracownicy dołowi, którzy bądź ostatnio przed powstaniem warunków do świadczeń pracowali na powierzchni, bądź nie przebyli pod ziemią 10 lat, a nie ulegli wypadkowi przy pracy pod ziemią. Warunki do świadczeń ubezpieczenia brackie określa odmiennie, w sposób łagodniejszy od uchwały z 10 stycznia, ale też i wysokość świadczeń, tj. pensyj brackich kształtuje się z reguły na znacznie niższym poziomie od poziomu rent górniczych.

Ostatnio wydane zostało przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej zarządzenie z dnia 5 kwietnia 1951 r., które reguluje kilka ważnych zagadnień z zakresu ubezpieczenia brackiego.

Pierwszą sprawą, objętą powyższym zarządzeniem, jest sprawa składek, opłacanych do-

browolnie przez pracowników, którzy z jakichkolwiek powodów wyszli z pracy w górnictwie. Na podstawie dotychczasowych przepisów mogli oni bądź opłacać drobne składki tzw. uznaniówki, co utrzymywało nabyte przez nich uprawnienia z ubezpieczenia brackiego, bądź opłacać w poważniejszych kwotach miesięcznych składki na kontynuowanie ubezpieczenia, dzięki czemu okresy kontynuowania doliczały im się do okresów ubezpieczenia obowiązkowego. Powyższy sposób uregulowania sprawy uprawnień po wyjściu z pracy w górnictwie był typowy dla stosunków przedwojennych, gdy uprawnienia ubezpieczeniowe były wynikiem opłacenia określonych składek, stał się natomiast zupełnie niewłaściwy obecnie, gdy coraz konsekwentniej realizowana jest zasada, że jedynie praca jest podstawą uprawnień, niezależnie od uiszczenia z tego tytułu jakichkolwiek opłat. System dobrowolnie opłacanych składek stał się ostatecznie nieaktualny z chwilą zniesienia odrębnych składek obowiązkowych na ubezpieczenie brackie, wynoszących do 1 stycznia 1951 r.: 8% zarobków, a wkalkulowanych od tej daty w ogólną jednolitą składkę na ubezpieczenie społeczne. Sprawę tę załatwiło zarządzenie z 5 kwietnia 1951 r., znosząc składki na utrzymanie uprawnień i na kontynuowanie ubezpieczenia, i wprowadzając zasadę, że raz nabyte uprawnienia brackie są automatycznie utrzymywane z wyjątkiem przypadków, gdy nastąpiło gospodarcze usamodzielnienie się pracownika. W ten sposób wprowadzono kryterium klasowe, które daje szerokie możliwości korzystania ze świadczeń brackich wszystkim pracownikom, natomiast wyłącza od tych uprawnień osoby, które usamodzielniając się, wyszły z klasy robotniczej.

Następnym zagadnieniem raczej technicznym, ale mającym bardzo doniosłe znaczenie dla funkcjonowania ubezpieczenia brackiego, jest sprawa ustalenia jednolitej „stopniówki”, a więc uproszczenia sposobu obliczania pensji brackich. Sprawę tę zarządzenie z 5 kwietnia załatwia w sposób radykalny, ustalając, że stopniówka (indywidualnie wymierzana część pensji) wynosi za każdy rok pracy pod ziemią — 5 zł, a za każdy rok pracy nie dołowej względnie za inne okresy zaliczane przy wymiarze pensji — 4,50 zł. W ten sposób pensja pracownika, który np. pracował na powierzchni 20 lat wyniesie 90 zł, pracownika który pracował 10 lat na dole, a 15 lat na powierzchni, wyniesie 117,5 zł miesięcznie itp., niezależnie od przysługującej tym pracownikom renty z ubezpieczenia powszechnego. Takie uregulowanie wysokości stopniówki ma ogromne znaczenie, jeśli przypomnieć, że dotychczas pensja bracka obliczana była w sposób niezmiernie skomplikowany, musiała bowiem uwzględniać zarówno długość okresów ubezpieczenia, jak i wysokość zarobków z całego okresu ubezpieczenia. Ponieważ z reguły okresy pracy górników przechodzących na pensję są długie (do 30 lat), to przy obliczaniu pensji musiały być

często uwzględniane nawet okresy markowe sprzed pierwszej wojny światowej, następnie zaś — okresy markowe z początku okresu międzywojennego, potem okresy kryzysu lat trzydziestych, okresy okupacji, okresy pierwszych, nieuregulowanych stosunków płacy po wyzwoleniu itd. Sposoby obliczania stopniówki za powyższe okresy opierały się na różnych zasadach i w rezultacie — wymiar stopniówki był wynikiem b. licznych działań arytmetycznych, wymagał dużej biegłości i doświadczenia pracowników instytucji ubezpieczeniowych, nie był łatwy do zrozumienia i sprawdzenia dla osób zainteresowanych. Biurokratyczność b. Spółki Brackiej w dużej mierze wynikała z tych właśnie skomplikowanych przepisów świadczeniowych, wymagających szczegółowej ewidencji, obszernej dokumentacji, zawiłych formularzy, długich dochodzeń itp. Ten stan rzeczy utrudniał również decentralizację czynności świadczeniowych ZUS, po reformie przeprowadzonej ustawą z 20 lipca 1950 r., i zbliżenie postępowania do mas pracujących. Wprowadzenie jednolitej stopniówki, dokonane zarządzeniem z 5 kwietnia, upraszczające wymiar świadczeń, kładzie kres licznym, wynikającym z tego trudnościom. Jeżeli ponadto uwzględni się fakt, że nowa stopniówka jest przeciętnie wyższa od stopniówki, którą w obecnych decyzjach rentowych po żmudnych obliczeniach otrzymywano, — to zarówno zainteresowani górnicy jak i pracownicy ZUS powitać powinni tę część zarządzenia z 5 kwietnia ze szczególnym zadowoleniem.

Zarządzenie z 5 kwietnia załatwia jeszcze jedną sprawę, a mianowicie zagadnienie ubezpieczenia brackiego niektórych zakładów pomocniczych, jak cegielnie, cementownie, tartaki i elektrownie. Podleganie pracowników tych zakładów obowiązkowi ubezpieczenia brackiego wywodzi się z dawnej organizacji przemysłu węglowego i przestarzałych przepisów brackich, według których obowiązek ubezpieczenia obejmował nie tylko kopalnie, ale i wszystkie inne zakłady pracy wchodzące w skład administracji przedsiębiorstw górniczych. W ten sposób ubezpieczenie brackie przekraczało ramy zakładów, w których wykonywano pracę górniczą, co właściwie sprzeczne było z charakterem zawodowym tego ubezpieczenia. Zarządzenie z 5 kwietnia postanawia, że przy wymiarze pensji brackich dla pracowników cegielni, cementowni, elektrowni i tartaków objętych dotychczas ubezpieczeniem brackim, stopniówkę obliczać się będzie tylko za okresy przed 1 stycznia 1951 r. Oznacza to w praktyce zamrożenie dotychczas nabytych uprawnień i zamknięcie koła osób uprawnionych. Stanowi więc dalszy krok na drodze do uporządkowania ubezpieczenia brackiego i ograniczenia go do tych pracowników, których warunki pracy uzasadniają zapewnienie dodatkowych uprawnień.

W. M.

Rozszerzenie uprawnień do rent z Karty Górnika

Rentami z Karty Górnika (skrót „K. G.”) nazywamy uprzywilejowane renty dla górników i ich rodzin wprowadzone od dnia 1.I.1951 r. uchwałą Prezydium Rządu Nr 15 z dnia 10.I.1951. (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64). Uprzywilejowanie rent z K. G. polega m. i. na tym, że są one znacznie wyższe od rent z emer. ubez. powszechnego lub pensji z dodatkowego ubezpieczenia górniczego (brackiego, pensyjnego). Np. najniższa renta dla górnika z K. G. wynosi prawie tyle, co najwyższa renta dla górnika z emerytalnego ubez. powszechnego; najwyższa renta z K. G. jest prawie 5-krotnie wyższa od renty z emer. ubez. powszechnego. Renty z K. G. zastępują renty z ubez. powszechnego i pensje brackie.

Według dotychczas obowiązujących przepisów nie mogli otrzymać renty z K. G. ani górnik ani wdowa po nim, jeśli górnik w dniu 1.I.1951 tj. w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających w Polsce te uprzywilejowane renty dla górników pobierał już rentę inwalidzką lub pensję bracką (z b. Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach lub b. Kasy Bratniej Górników w Sosnowcu). Ten ograniczający przepis został obecnie zniesiony z mocą obowiązującą od dnia 1.I.51. Minister Pracy i Op. Społ. w porozumieniu z Przewodniczącym Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego wyjaśnił bowiem, że

„należy przyznawać renty górnicze również pracownikom, otrzymującym w dniu 1 stycznia 1951 pensje brackie lub renty inwalidzkie — pod warunkiem, że pracownicy ci ukończyli 55 rok życia i przepracowali pod ziemią (lub w pracy równorzędnej) co najmniej 25 lat i w dniu 1 stycznia 1951 byli zatrudnieni pod ziemią (lub w pracy równorzędnej)”.

Powyższe wyjaśnienie określa wyraźnie, jakie warunki muszą być spełnione, aby ZUS mógł przyznać rentę z K. G. górnikom, którzy w dniu 1.I.51 otrzymywali już renty emer. z ubez. powszechnego lub pensje brackie z ubez. dodatkowego górniczego. Z powyższego wyjaśnienia wynika dalej, że do renty z K. G. nie mają prawa ci górnicy, którzy w dniu 1.I.1951 pobierali już rentę inwalidzką lub pensję bracką, lecz w dniu tym nie byli zatrudnieni pod ziemią lub w pracy równorzędnej. Natomiast górnicy, którzy w dniu 1.I.1951, otrzymując rentę inwalidzką lub pensję bracką, byli zatrudnieni pod ziemią lub w pracy równorzędnej, lecz nie ukończyli jeszcze 55 roku życia lub nie przepracowali jeszcze pod ziemią lub w pracy równorzędnej 25 lat, uzyskają prawo do renty z K. G., jeżeli spełnią oba te warunki i w chwili ich spełnienia będą zatrudnieni pod ziemią lub w pracy równorzędnej.

Jak już zaznaczono wyżej wyjaśnienie Ministra Pr. i Op. Społ. z dnia 20.4.1951 obowiązuje z mocą wsteczną od dnia 1.I.1951. W związku z tym ZUS, wydał zarządzenie, że, jeśli na podstawie odmiennych przepisów obowiązujących do dnia ukazania się powyższego wyjaśnienia ZUS odmówił górnikowi renty z K. G., należy sprawę zrewidować i rentę z K. G. obecnie przyznać, jeśli górnik spełnia warunki określone w wyjaśnieniu Ministra. Decyzje przyznające renty z K. G. wyda ZUS również tym wszystkim górnikom, którzy zgłosili roszczenia o renty z K. G., odpowiadają warunkom określonym w wyjaśnieniu Ministra a dotychczas nie otrzymali jeszcze decyzji ZUS.

K. Niementowski

Ocena stopnia niezdolności do zarobkowania wskutek utraty widzenia jednego oka

W ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych niezdolność do zarobkowania określana jest w procentach w zależności od rozmiaru skutków spowodowanych wypadkiem (chorobą) w stanie zdrowia osoby poszkodowanej.

Jeśli idzie o utratę widzenia jednego oka w następstwie wypadku w zatrudnieniu (choroby zawodowej), to w praktyce utrata ta jest oceniana w granicach od 33 $\frac{1}{3}$ % do 25%. Powstaje jednak pytanie, w których przypadkach

należy stosować ocenę jedną (33,1 $\frac{1}{3}$ %), a w których drugą (25%).

Odpowiedź na to pytanie wymaga wstępnego wyjaśnienia co do podstaw, na których opiera się stosowana w praktyce ocena.

Dr Jasiński w swojej pracy pt. „Orzecznictwo Lekarskie Wypadkowe” — wydawn. ZUS 1947, na str. 136 w tabeli dotyczącej uszkodzenia oczu (pkt. 2) podaje zasadę, że utrata oka lub wzroku jednego oka przy drugim zdrowym, o prawidłowej ostrości wzroku, powoduje do

czasu przystosowania się do kalectwa na przeciąg co najwyżej 2 lat od wypadku — 33 $\frac{1}{3}$ %, w latach następnych — 25% niezdolności do zarobkowania.

Uwaga do tego punktu podkreśla, że % niezdolności do zarobkowania należy podwyższyć, jeśli siła wzroku drugiego oka była przed wypadkiem niższa, obniżyć natomiast, gdy ostrość wzroku straconego w wypadku oka była upośledzona.

A więc ocena 33 $\frac{1}{3}$ % do czasu przystosowania się do kalectwa i 25% po przystosowaniu się do kalectwa ma zastosowanie, gdy zarówno oko stracone wskutek wypadku, jak i zachowane ma względnie miało prawidłową ostrość wzroku. Utrata bowiem oka o prawidłowej ostrości wzroku, podczas gdy oko zachowane ma niższą siłę wzroku, powiększa poniesioną stratę, która musi być oceniona wobec tego wyżej i odwrotnie utrata oka o zmniejszonej sile wzroku przy zachowaniu oka o prawidłowej ostrości wzroku zmniejsza rozmiary straty, którą ocenia się odpowiednio niżej.

Z powyższym zastrzeżeniem utratę oka lub wzroku — według tabeli dr Jasińskiego — ocenia się na 33 $\frac{1}{3}$ % w okresie przystosowania się do kalectwa, a na 25% po przystosowaniu się.

Tabela ta zawiera jeszcze dwa zastrzeżenia: 1) utratę wzroku przy zachowanej i nie szpecącej gałce ocznej należy raczej od początku oceniać na 25%; 2) ocena 33 $\frac{1}{3}$ % na stałe — właściwa jest dla wyjątkowych przypadków, dla zawodów wymagających ze względu na precyzyjność wykonywania pracy obuocznego widzenia lub jeśli zawód jest szczególnie niebezpieczny, a wreszcie — jeśli możliwe jest zastosowanie protezy ocznej.

W jednym z konkretnych sporów, o zasadność zastosowania oceny 25% po okresie przystosowania się do jednoocznego widzenia prof. dr Wł. Melanowski, jako biegły sądowy w swojej opinii oświecił sporną kwestię także pod

względem genezy stosowanych ocen. Opinia biegłego informuje, że ocena na 33 $\frac{1}{3}$ % utraty widzenia jednego oka obliczana jest na zasadzie wzoru W. Zehendera (1898) opartego na tezie, że po utracie jednego oka drugie oko ma dla poszkodowanego wartość podwójną. Stąd i cała wartość narządu wzroku wyraża się wzorem: $\frac{2a+b}{3}$ w którym przez „a” oznacza się wartość jednego oka, a przez „b” wartość drugiego. Utrata jednego oka ma stanowić wedle tej tezy $\frac{1}{3}$ utraty wartości narządu wzroku, czyli 33 $\frac{1}{3}$ %.

Inni autorzy uznają wartość pozostałego oka za 3-krotną. Stąd wzór: $\frac{3a+b}{4}$. Utrata jednego oka obliczana jest wedle drugiej tezy na $\frac{1}{4}$ czyli 25%.

Obie tezy są dowolne i nie wyrażają rzeczywistej szkody, jaką ponosi poszkodowany, tracąc jedno oko.

Większość okulistów stosuje ocenę utraty jednego oka w granicach od 33 $\frac{1}{3}$ % do 25%.

Praktyka polska stosowania niższej oceny po pewnym okresie przystosowania się poszkodowanego do swego kalectwa ma pewne uzasadnienie w zawodach, nie wymagających szczególnej sprawności widzenia.

W oparciu o przedstawione wyżej podstawy oceny odpowiedź na postawione pytanie brzmi:

Ocenę 33 $\frac{1}{3}$ % stosować należy przy utracie widzenia jednego oka przy prawidłowej bystrości drugiego oka — w okresie przystosowywania się poszkodowanego do jednoocznego widzenia. Po okresie przystosowania się do kalectwa — ocenę 25% stosuje się do poszkodowanych, których zawód nie wymaga szczególnej sprawności widzenia.

Niższa bystrość wzroku zachowanego oka lub zawód poszkodowanego wymagający szczególnej sprawności widzenia, nie pozwalają zatem na obniżenie oceny po przystosowaniu się do jednoocznego widzenia.

Dr Józef Pasternak

Zniesienie nadsyłania imiennych list wypłat zasiłków rodzinnych

Ruch racjonalizatorski, zmierzający konsekwentnie do coraz to nowych, większych osiągnięć, daje przez usprawnienie pracy na różnych odcinkach niejednokrotnie poważne oszczędności.

Taki rezultat daje również przeprowadzone ostatnio przez Centralę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych usprawnienie na odcinku kontroli wypłat zasiłków rodzinnych, dokonywanych przez zakłady pracy.

Od chwili wprowadzenia w życie ubezpieczenia rodzinnego, komórki świadczeń rodzinnych miały do niedawna obowiązek — zgodnie

z „Instrukcją tymczasową w zakresie czynności ubezpieczalni społecznych przy wykonywaniu ubezpieczenia rodzinnego” z dnia 15 stycznia 1948 r. (okólnik ZUS 4/48) — kontrolowania list wypłat zasiłków rodzinnych, nadsyłanych przez zakłady pracy w celu rozliczenia dokonanych wypłat.

Czynności kontrolne polegały na porównywaniu kwot zsumowanych kolumn listy imiennej zasiłków (B) z kwotami podanymi w zestawieniu ogólnym (A). Ponadto sprawdzano jeszcze, czy poszczególne kwoty wypłacanych zasiłków odpowiadają normom przewidzianym w rozpo-

razdzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej o wysokości zasiłków rodzinnych.

Po paruletniej praktyce w stosowaniu tego rodzaju kontroli zaobserwowano, że ilość stwierdzonych błędów jest stosunkowo nie wielka. Błędy te polegały głównie na omyłkowym wpisywaniu do niewłaściwych kolumn („Liczba zasiłków rodzinnych na poszczególne dzieci”) kresek, wskazujących dla celów statystycznych, na które dziecko wypłacono zasiłek, co zresztą na wypłaconą kwotę zasiłku przeważnie nie miało wpływu. Jeśli zaś idzie o błędy rachunkowe w sumowaniu poszczególnych kolumn na liście imiennej wypłat zasiłków rodzinnych, potrzebne dla porównania wyników zsumowanych kolumn z zestawieniem ogólnym, to należały one do rzadkości.

Analizując ten stan rzeczy, Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych doszła do przekonania, że o ile w początkowym okresie dokonywania wypłat zasiłków rodzinnych przez zakłady pracy system kontrolowania nadsyłanych do komórek świadczeń rodzinnych list wypłat zasiłków miał swoje uzasadnienie, to utracił je z chwilą utworzenia od stycznia 1951 r. w oddziałach obwodowych ZUS specjalnych komórek terenowej kontroli świadczeń (okólnik ZUS 1/51), których zadaniem jest szczegółowe kontrolowanie prawidłowości dokonywanych wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy.

W konsekwencji Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zarządziła (okólnik 73/51), ażeby uspołecznione zakłady pracy, poczynając od najbliższej wypłaty zasiłku rodzinnego, sporządziły listy wypłat zasiłków rodzinnych tylko w jednym egzemplarzu — dla własnego użytku,

a dla przeprowadzenia rozliczeń z wypłaconych zasiłków rodzinnych nadsyłały oddziałom obwodowym ZUS oddzielnie sporządzony według specjalnie opracowanego wzoru jeden egzemplarz „zestawienia ogólnego”, odpowiadającego w zasadzie pierwszej części (A) listy wypłat zasiłków rodzinnych.

Rady zakładowe i miejscowe mają obowiązek czuwania, aby wypłaty zasiłków rodzinnych przeprowadzane były w sposób właściwy, zgodnie z obowiązującymi przepisami o ubezpieczeniu rodzinnym.

Rola wymienionych rad w obecnej chwili polega na stwierdzeniu przez delegata rady prawidłowości dokonanej wypłaty na liście imiennej wypłaty zasiłków rodzinnych, przechowywanej w zakładzie pracy, oraz na takimże stwierdzeniu na „zestawieniu ogólnym”, przesyłanym do właściwego oddziału obwodowego ZUS dla celów rozliczeniowych.

W niedalekiej przyszłości cały ciężar odpowiedzialności za prawidłowość wypłat świadczeń pieniężnych spoczywać będzie głównie na Radzie zakładowej lub miejscowej w poszczególnych zakładach pracy.

Zmiana dotychczasowego systemu kontroli list wypłat zasiłków rodzinnych w komórkach świadczeniowych zwalnia od tych czynności od 100 do 120 pracowników, których oddziały obwodowe ZUS będą mogły wykoryzystać w innych komórkach organizacyjnych, odczuwających brak personelu. Usprawienie to dało również poważne oszczędności na zużyciu papieru i druku, sięgające kilkudziesięciu tysięcy złotych w stosunku rocznym.

Wiktor Woydyłło

Przygotujmy się do opracowania preliminarza na 1952 r.

Już niebawem stanie przez Zakładem Ubezpieczeń Społecznych zadanie sporządzenia preliminarza na 1952 rok.

Projekty preliminarzy budżetowych poszczególnych oddziałów ZUS na 1951 rok opracowaliśmy w roku ubiegłym w szczególnych warunkach, w zupełnie nowym układzie samego budżetu i w nowych formach organizacyjnych ZUS. Stosunkowo b. krótki termin wyznaczony na opracowanie tych preliminarzy, a w konsekwencji tego pośpiechu, nowe warunki oraz brak zarówno szeregu elementów kalkulacyjnych, jak i wskaźników, choćby orientacyjnych, spowodowały, że przy ich układaniu popełniono szereg błędów. Trzeba również podkreślić, że niektóre oddziały ZUS przejawiały tendencje planowania nadmiernych kredytów.

Czteromiesięczny okres wykonywania budżetu na 1951 rok i nabyte w tym czasie doświadczenia pozwalają ujawnić popełnione błędy,

Znając błędy i wyciągając z nich właściwe wnioski, powinniśmy już teraz poczynić odpowiednie przygotowania do należytego opracowania preliminarza budżetu na następny rok.

★

W chwili obecnej nie są jeszcze znane szczegóły dotyczące „Noty budżetowej na 1952 rok”, należy jednak spodziewać się, że tryb opracowania i zasady budżetu Państwa na rok przyszły nie ulegną radykalnym zmianom. Nie ma też jeszcze zarządzeń ustalających zasady i metody oraz terminy opracowania preliminarzy budżetowych na 1952 rok.

Powstaje zatem pytanie, jak przygotować materiały do opracowania preliminarzy, nie posiadając jeszcze szczegółowych instrukcji.

Podstawowe zadania ZUS — to: 1. udzielenie prawem przewidzianych świadczeń ubezpieczeniowych i 2. pobór składek ubezpieczeniowych od zakładów pracy.

Plan wpływów z tytułu składek ubezpieczeniowych — to strona dochodów. Aby trafnie i dokładnie ustalić wysokość dochodów, których źródłem w budżecie ZUS są niemal wyłącznie wpływy z tytułu składek ubezpieczeniowych, trzeba znać liczbę ubezpieczonych z terenu działalności oddziału ZUS oraz wysokość zarobków ubezpieczonych w poszczególnych grupach gospodarczych. Już zatem teraz należałoby zapoznać się z planami rozwoju gospodarczego, a więc i z planami wzrostu zatrudnienia na danym terenie. Analiza kształtowania się przeciętnego zarobku ubezpieczonego w zakładach pracy poszczególnych grup gospodarczych na przestrzeni pewnego (np. rocznego) okresu pozwoli, przy znajomości planowanego stanu zatrudnienia, obliczyć wysokość przypisu z tytułu składek ubezpieczeniowych. Stopień zaś (%) ściągłości składek pozwoli ustalić wysokość dochodów ze składek. Ustalenie tych elementów kalkulacji dochodów pozwoli następnie ująć dochody budżetowe w sposób, jaki ustali nota budżetowa.

Najpoważniejszą i najobszerniejszą częścią preliminarza wydatków są świadczenia (renty, zasiłki pieniężne). Staranne opracowanie wskaźników usług, właściwych dla terenu działania danego oddziału ZUS z jednej strony, trafne ustalenie liczby ubezpieczonych z drugiej, porównanie tych elementów z analogicznymi elementami w innych oddziałach o podobnej strukturze, wyciągnięcie stąd właściwych wniosków oraz zasada celowego, słusznego, sprawnego i ekonomicznego udzielania świadczeń, pozwolą w sposób realny i trafny opracować plan usług, który będzie podstawą do ułożenia preliminarza wydatków na świadczenia.

Jakkolwiek wydatki administracyjne stanowią stosunkowo nieznaczny odsetek ogółu wydatków ZUS, to jednak z uwagi na to, że w tej grupie wydatków należy osiągnąć jak najdalej idące oszczędności, wymagają one specjalnej uwagi. Pomni krytyki wypowiedzianej przez wicepremiera Minca na VI Plenum KC PZPR, powinniśmy samokrytycznie podejść do analizy kształtowania się wydatków administracyjnych w każdej jednostce organizacyjnej ZUS. Wydatki te muszą stale maleć. Stałe zmniejszanie wydatków administracyjnych nie powinno i nie może odbywać się mechanicznie. Metody zmniejszania wspomnianych wydatków to: wzrost wydajności pracy przez zastosowanie dalszej racjonalizacji techniki pracy, oszczędzanie materiałów i urządzeń oraz racjonalne wykorzystanie pomieszczeń. Trzeba przy tym brać pod uwagę nie tylko obecny stan, osiągnięte wyniki, ale i dalszy postęp w przyszłym okresie realizacji zadań. Pod tym kątem widzenia powinniśmy podjąć przygotowania do opracowania preliminarzy wydatków administracyjnych na 1952 rok. Przygotowania te powinny iść w następującym kierunku:

W zakresie wydatków osobowych. Dla usta-

lenia liczby etatów w poszczególnych komórkach organizacyjnych należy zebrać materiały porównawcze z 1951 roku, dotyczące: 1) obsady podstawowej masy pracy przypadającej na 1 pracownika, wyrażającej się np. w liczbie ubezpieczonych na 1 pracownika oddziału jako całości, liczbie kont czynnych na 1 pracownika w wydziale składek, liczbie roszczeń w komórce rent, 2) liczby pracownikogodzin pracowników sezonowych w/g rodzajów prac (sprzątaczkę, palacze c. o., ogrodnicy, robotnicy niewykwalifikowani) oraz stawek ich pracy, 3) liczby badań dokonywanych przez lekarzy rzeczoznawców dla potrzeb rentowych i ubezpieczenia rodzinnego.

W zakresie wydatków rzeczowych. W tej dziedzinie należy przygotować materiały, któreby uwzględniały:

1. liczbę osobodni podróży w/g rodzajów podróży i przeciętny koszt osobodnia podróży,
2. ilość i koszt zużycia papieru dla potrzeb biurowych,
3. koszt zakupu druków manipulacyjnych bankowych i koszt zakupu druków dla potrzeb przekazywania zasiłków i rent,
4. koszt opłat: pocztowych, telefonicznych i telegraficznych,
5. ogólną powierzchnię pomieszczeń,
6. ogólną kubaturę pomieszczeń i zużycie opału (węgiel, koks, drzewo) na 1 m³ pomieszczenia,
7. liczbę punktów świetlnych i zużycie prądu na 1 pkt. w kwh,
8. zużycie wody w m³ na jednego pracownika w budynkach własnych,
9. plan remontu pomieszczeń,
10. przebieg w klm na poszczególne rodzaje pojazdów mechanicznych,
11. wstępną dokumentację techniczną i wstępny kosztorys remontów kapitalnych.

W zakresie wydatków innych należy zebrać dane, z których wynikać będzie: 1. liczba zasiłków i rent przekazywanych przez PKO, 2) przeciętny koszt przekazu, 3) wysokość ewent. zadłużeń. Powyższe wyliczenie poszczególnych elementów jest oczywiście tylko przykładowe. Przy ich ustalaniu będziemy posługiwać się materiałami zarejestrowanymi w księgowości na r-ku Nr 2 „koszty działalności bieżącej”.

Staranne przygotowanie materiałów, wnikliwa analiza i wyciągnięcie właściwych wniosków pozwoli spokojnie, bez pośpiechu opracować preliminarz budżetowy. Materiały powinny opracować rzeczowo właściwe komórki organizacyjne (patrz PUS Nr 2/51, str. 45—47). Opracowując preliminarz na rok 1952 pamiętać musimy, że jesteśmy obecnie na etapie budowy fundamentów socjalizmu, budujemy gospodarkę socjalistyczną, a ta jest gospodarką planową. Każdy plan powinien być progresywny, co oznacza, że planowane wyniki pracy na następny okres powinny być lepsze niż osiągnięte w okresie ubiegłym.

W. S.

Legitymacja ubezpieczeniowa

I.

Legitymacja ubezpieczeniowa, jako jednolity pod względem formy i treści dokument, ma służyć pracownikowi i jego rodzinie do łatwiejszego i szybszego udowodnienia prawa do należnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Okazana przy ubieganiu się o świadczenia ułatwia szybką i sprawną obsługę pracownika lub jego rodziny, jeżeli zawiera kompletne i aktualne wpisy o zatrudnieniu i stanie rodzinnym. Dla tych celów wystawiały i wydawały legitymacje instytucje ubezpieczeń społecznych (b. kasy chorych, zakłady ubezpieczeń pracowników umysłowych i ubezpieczalnie społeczne). Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1951 (Dz. U. R. P. Nr 7, poz. 60) powierzyło wystawianie i wydawanie legitymacji ubezpieczeniowych upoważnionym zakładom pracy (państwowe i spółdzielcze zakłady pracy oraz instytucje społeczne), pracownikom zaś, zatrudnionym w prywatnych zakładach pracy legitymacje wydają oddziały obwodowe ZUS. Zważywszy, że liczba tych pracowników w stosunku do pracowników zatrudnionych w upoważnionych zakładach pracy jest stosunkowo nieznaczna, można zupełnie słusznie stwierdzić, że obecnie zasadą jest wydawanie legitymacji ubezpieczeniowych przez zakłady pracy. Stanowi to dalsze uproszczenie i usprawnienie obsługi ubezpieczonych po uprzednio wprowadzonych w życie wypłatach zasiłków w zakładach pracy.

Szczegółowe wskazówki dla zakładów pracy i ubezpieczonych w sprawie wystawiania, wydawania i wypełniania legitymacji ubezpieczeniowych zawiera specjalna instrukcja i pouczenie wydane przez ZUS w porozumieniu z CRZZ.

II.

Upoważniony zakład pracy obowiązany jest wystawić i wydać legitymację ubezpieczeniową pracownikowi nowoprzyjmowanemu i już zatrudnionemu, jeżeli pracownicy ci nie mają legitymacji wystawionych przez b. ubezpieczalnie społeczne lub oddziały obwodowe ZUS. Legitymacja wystawiona przez zakład pracy ważna jest na całym terenie Państwa. W razie zmiany zatrudnienia legitymacja wystawiona przez poprzedni zakład pracy jest nadal ważna. Pracownikowi, który zgubił legitymację, zakład pracy wydaje drugą po przedłożeniu zamieszczonego w prasie ogłoszenia o unieważnieniu zgubionej legitymacji. W razie zapełnienia w legitymacji wszystkich stron przeznaczonych na wpisy okresów zatrudnienia, zakład pracy wydaje nową legitymację po przedłożeniu przez pracownika starej. Nowa legitymacja stanowi dalszy ciąg poprzedniej legitymacji i zakład pracy, wydając nową legitymację, zwraca równocześnie pracownikowi starą. Legitymacje wydane przez b. ubezpieczalnie społeczne lub oddziały obwodowe ZUS są nadal ważne i zakłady pracy nie będą ich wymieniać na nowe, chyba, że wszystkie strony przeznaczone na zaświadczenia o zatrudnieniu zostaną zapełnione lub pracownik zgubił legitymację.

Pracownikom zatrudnionym w prywatnych zakładach pracy pracodawca obowiązany jest wydać zaświadczenie, stwierdzające datę rozpoczęcia pracy. Zaświadczenie to służy jako podstawa do wydania danemu pracownikowi legitymacji przez właściwy oddział obwodowy ZUS. Pracodawca prywatny powinien dążyć do starań, aby wszyscy jego pracownicy zaopatrzyli się w legitymacje w oddziale obwodowym ZUS.

Upoważnione zakłady pracy i oddziały obwodowe ZUS wystawiają i wydają legitymacje ubezpieczeniowe bezpłatnie.

III.

Każdy zakład pracy (prywatny i upoważniony), przyjmując lub zwalnając pracownika, powinien żądać od niego okazania legitymacji ubezpieczeniowej i wpisać do niej dzień rozpoczęcia pracy lub dzień ustania zatrudnienia. Nowy zakład pracy powinien zbadać, czy poprzedni zakład pracy dokonał wpisu

okresu zatrudnienia. Jeżeli brak wpisu lub wpis jest niekompletny, zakład pracy powinien zwrócić uwagę pracownikowi, aby postarał się o uzyskanie wpisu w poprzednim zakładzie pracy. Pracownik nie mający w legitymacji wpisów dotyczących okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy po Wyzwoleniu, może zwrócić się do upoważnionego zakładu pracy lub właściwego oddziału obwodowego ZUS o dokonanie tych wpisów w legitymacji na stronie przeznaczonej dla zaświadczeń o zatrudnieniu. Wpisy okresów zatrudnienia za czas dawniejszy (przedwojenny i okupacyjny) byłyby w zasadzie niecelowe, ponieważ przy udzielaniu świadczeń emerytalnych brany jest obecnie pod uwagę zasadniczo tylko okres wyczekiwania (tj. 200 tygodni względnie 60 miesięcy zatrudnienia). Poza tym wpisy te byłyby w wielu wypadkach niewykonalne z powodu zniszczeń i zmian wywołanych wojną.

Datę rozpoczęcia pracy zakład pracy ma wpisać do legitymacji w ciągu 10 dni od dnia przyjęcia pracownika, zaś datę ustania zatrudnienia zasadniczo w ostatnim dniu pracy. Jeżeli zakład pracy nie dokona wpisu w tych terminach, pracownik ma prawo żądać, aby pracodawca wpisał okres zatrudnienia niezwłocznie.

Zaświadczenie o zatrudnieniu wpisane do legitymacji ubezpieczeniowej przez upoważniony zakład pracy ważne jest dla uzyskania pomocy leczniczej przez okres 3 miesięcy, zaświadczenie prywatnego zakładu pracy — przez okres jednego miesiąca od daty wpisu. Z tego powodu zakłady pracy obowiązane są odnawiać zaświadczenia o zatrudnieniu na żądanie pracownika potrzebującego pomocy leczniczej dla siebie lub rodziny. Jeżeli pracownik leczy się bez przerwy, wpis dotyczący zatrudnienia jest ważny przez okres 6 miesięcy. Dotychczasowe wskazówki, zawarte w pouczeniu zamieszczonym w legitymacji starego typu, określające ważność zaświadczenia na przeciąg jednego miesiąca (dla pracowników umysłowych) lub na 14 dni (dla pracowników fizycznych) stały się nieaktualne.

IV.

Kwestia wpisu do legitymacji ubezpieczeniowej daty rozpoczęcia pracy nie nasuwa w praktyce wątpliwości i trudności. Zagadnienie natomiast stanowiła sprawa określenia w sposób jasny i zrozumiały dla ogółu zakładów pracy daty ustania zatrudnienia (stosunku pracy). Sprawę tę instrukcja i pouczenia dla zakładów pracy rozwiązuje w ten sposób, że zakład pracy ma wpisać do legitymacji ubezpieczeniowej jako datę ustania zatrudnienia ostatni dzień, za który wypłacił pracownikowi zarobek. W razie rozwiązania stosunku pracy i skreślenia pracownika ze stanu załogi z powodu przedłużającej się choroby, zakład pracy ma wpisać do legitymacji jako datę ustania zatrudnienia również ostatni dzień, za który wypłacił zarobek. Jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy nadal są wypłacane zasiłki chorobowe zakład pracy lub oddział obwodowy ZUS, który wypłacił zasiłki, wpisuje do legitymacji pracownika cały okres pobierania zasiłku. Pracownikowi, mającemu legitymację starego typu (wystawioną na starym druku), która nie zawiera odpowiedniej rubryki na wpis okresu zasiłkowego, zakład pracy lub oddział obwodowy ZUS wydaje osobne zaświadczenie w sprawie okresu zasiłkowego.

Wpis względnie zaświadczenie co do okresu zasiłkowego wprowadzono w życie już obecnie przewidując, że w przyszłości nowe przepisy o ubezpieczeniu społecznym zaliczą pracownikowi cały okres pobierania zasiłku chorobowego do okresu zatrudnienia, jeżeli z powodu przedłużającej się choroby zakład pracy rozwiąże z pracownikiem stosunek pracy. Pracownicy, z którymi następuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu przedłużającej się choroby, stanowią drobny procent ogólnej liczby pracowników pobierających zasiłki, wobec tego wpisy okresów zasiłkowych do legitymacji ubezpieczeniowej będą stosunkowo nieliczne.

Jeżeli z pracownikiem stosunek pracy nie został rozwiązany z powodu choroby i pracownik ten po okresie zasiłkowym powrócił do pracy, nie wpisuje się do legitymacji ani daty ustania zatrudnienia ani okresu zasiłkowego, stosunek pracy trwa bowiem bez przerwy.

V.

Pracownikowi powołanemu do odbycia zasadniczej (kadrowej, terytorialnej lub zastępczej) służby wojskowej, zakład pracy wpisuje do legitymacji ostatni dzień, za który wypłacił mu wynagrodzenie, datę powołania do służby wojskowej i jej rodzaj. W przypadku podjęcia przez pracownika pracy po odbyciu służby wojskowej zakład pracy wpisuje do legitymacji datę ukończenia służby oraz dzień rozpoczęcia pracy.

Członkowie rodziny pracownika powołanego bezpośrednio z zatrudnienia do służby wojskowej, wpisani do legitymacji ubezpieczeniowej, mają prawo do pomocy leczniczej. W celu uzyskania pomocy leczniczej powinni okazać legitymację, w której zakład pracy stwierdził powołanie do służby wojskowej.

VI.

Oprócz zaświadczeń o zatrudnieniu i wpisu okresu zasiłkowego zakłady pracy mają wpisywać do legitymacji ubezpieczeniowej dane osobowe (nazwisko i imię pracownika, datę urodzenia itp.), zmiany dotyczące danych osobowych (np. zmiana nazwiska pracownicy wskutek zawarcia związku małżeńskiego), miejsce zamieszkania pracownika i późniejsze zmiany adresu żoną i własne dzieci pracownika uprawnionego do pomocy leczniczej, które nie przekroczyły obowiązującej granicy wieku.

Sprawy wpisów dzieci własnych, uprawnionych do pomocy leczniczej z powodu niezdolności do zarabkowania oraz dzieci obcych i innych członków rodziny (matka, ojciec, teściowa itp.) pozostających na utrzymaniu pracownika, załatwia właściwy oddział obwodowy ZUS. Dopiero na podstawie pisemnej decyzji oddziału obwodowego ZUS upośredniczony zakład pracy może dokonać wpisu tych członków rodziny.

Pracownikom zatrudnionym w prywatnych zakładach pracy pracodawcy wpisują do legitymacji tylko okresy zatrudnienia tj. daty rozpoczęcia i daty ustania zatrudnienia. Innych wpisów dokonywa miejscowy oddział obwodowy ZUS.

VII.

Nowy druk legitymacji składa się z następujących części: str. 1 — przeznaczona na wpisy danych osobowych (nazwisko, imię pracownika, miejsce urodzenia itp.), str. 2 i 3 — na wpisy członków rodziny uprawnionych do pomocy leczniczej, str. 4 i 5 — na wpisy miejsca zamieszkania, str. 6 — 26 włącznie na zaświadczenia o zatrudnieniu, strony dalsze zawierają pouczenie dla zakładów pracy i ubezpieczonych w sprawie wystawiania, wypełniania i posługiwania się legitymacją ubezpieczeniową.

Oddziały obwodowe ZUS, wystawiając legitymacje pracownikom zatrudnionym w prywatnych zakładach pracy, zamieszczają swoje pieczęcie i odpowiednie podpisy w miejscach przeznaczonych na podpisy i pieczęcie zakładów pracy.

Druka legitymacji przeznaczona jest na zamieszczenie fotografii pracownika i członków jego rodziny, uprawnionych do pomocy leczniczej. Nie nalepia się jednak w legitymacji fotografii dzieci pracownika uprawnionych do pomocy leczniczej. Na tej samej stronie okładki legitymacji u dołu, pracownik powinien się podpisać. Każdy druk nowej legitymacji oznaczony będzie na pierwszej stronie seryjnym wydrutowanym numerem.

Druki legitymacji przydziałać będą upośredniczonym zakładom pracy bezpłatnie oddziały obwodowe ZUS. Z każdego przydziału druków legitymacji zakład pracy ma się rozliczyć z właściwym oddziałem obwodowym ZUS na podstawie imiennego wykazu wydanych legitymacji. Wykaz ten ma zawierać m. in. odpowiedni seryjny numer wydanej legitymacji.

VIII.

ZUS i związki zawodowe mają przeprowadzać kontrolę wystawiania i wydawania legitymacji ubezpieczeniowych oraz dokonywania w nich wpisów przez zakłady pracy. W szczególności mają badać, czy cała załoga pracownicza posiada legitymacje ubezpieczeniowe i czy są do nich wpisywane okresy zatrudnienia. Na żądanie organów kontrolnych ZUS lub związków zawodowych pracownicy są obowiązani przedstawić swoje legitymacje ubezpieczeniowe. Przepisy, dotyczące kontroli czynności zakładów pracy w zakresie legitymacji nie mają zastosowania do zakładów pracy podległych Ministrowi Obrony Narodowej i Ministrowi Bezpieczeństwa Publicznego. Sprawy kontroli w tym zakresie ma unormować Minister Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z wym. Ministrami.

IX.

Nowy system ewidencji okresów zatrudnienia w formie wpisów do legitymacji ubezpieczeniowej każdego pracownika jest prostszy i tańszy od dotychczasowego (alfabetyczna kartoteka ubezpieczonych, oparta na imiennych zgłoszeniach i wymeldowaniach). W przyszłości powinien on zapewnić szybkie załatwianie roszczeń o świadczenia emerytalne, jeżeli nie tylko kierownictwa poszczególnych zakładów pracy, ale przede wszystkim sami pracownicy we własnym interesie troszczyć się będą o dokładne wpisy do legitymacji ubezpieczeniowych wszystkich okresów zatrudnienia. W związku z tym odpowiednio zorganizowana akcja uświadomiania załóg pracowniczych o znaczeniu i roli legitymacji ubezpieczeniowej będzie pierwszym wspólnym zadaniem Okręgowych Rad Związków Zawodowych i oddziałów terenowych ZUS.

St. Stawowczyk

Usprawnianie wypłaty zasiłków w oddziałach ZUS

Wypłata zasiłków chorobowych przez zakłady pracy w znacznym stopniu odciążyła oddziały ZUS w zakresie bezpośredniej obsługi ubezpieczonych. Spodziewano się więc ogólnie, że nastąpi radykalne usprawnienie wypłat zasiłków chorobowych, dokonywanych przez oddziały obwodowe. Analiza skarg i zażaleń ubezpieczonych oraz interwencyjnych pism prasowych tudzież wyniki inspekcji oddziałów obwodowych ZUS każą jednak stwierdzić, że na tym odcinku nie rozwiązałyśmy jeszcze całkowicie i w sposób należyty zagadnień organizacyjnych. Również aparat wykonawczy w wielu przypadkach zawodzi, nie funkcjonuje jeszcze na tyle sprawnie, jakby to było pożądane z uwagi na należyte zrozumienie potrzeby ubezpieczonych i konieczność stosowania najdalej idących udogodnień dla nich.

Cóż więc należy w tym kierunku uczynić, aby praca nasza nie spotykała się z zarzutami? Aby dać na to pytanie odpowiedź musimy sobie zdać przede wszystkim, choćby ogólnie, sprawę z rodzaju wnoszonych słusznie skarg względnie ich istotnych powodów. Otóż powodami tymi są: przewlekłe załatwianie roszczeń o zasiłki, opóźnianie wypłat w razie wysyłki zasiłków przekazami czekowymi przez PKO, żądanie dodatkowych wyjaśnień lub dowodów niezależnie od zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, które uzupełnione danymi przez zakład pracy powinno w zasadzie wystarczyć do ostatecznego załatwienia roszczenia ubezpieczonego.

Nie chcąc narażać ubezpieczonych na przejazdy dla uzyskania zasiłków i ewentualne wyczekiwanie w kolejkach, co przy dużej ilości wypłat jak np. w oddzia-

le obwodowym ZUS w Warszawie (około 250 wypłat dziennie) jest nieuniknione, oddziały przyjęły system wypłaty zasiłków przez PKO. Dogodność tego systemu dla ubezpieczonych jest niewątpliwa, ujemną jego cechą była jednak przewlekła dotychczas procedura, na skutek czego doręczenie pieniędzy ubezpieczonym następowało nawet przy normalnym trybie postępowania w 10 — 15 dni po wniesieniu roszczenia. Na skutek skarg ubezpieczonych i interwencji prasowych ZUS wystąpił do PKO z prośbą o skrócenie czasu zużywanego na manipulację w PKO do minimum i o przyspieszenie doręczania zasiłków chorobowych ubezpieczonym, dla których zasiłek jest przecież podstawą utrzymania w okresie, w którym z przyczyn od nich niezależnych nie mogą oni wykonywać pracy, stanowiącej normalne źródło ich dochodu. Argumenty zbyt przemawiające do przekonania, aby można było ich nie uwzględnić. Toteż PKO zobowiązała się doręczać ubezpieczonym przekazy czekowe na zasiłki chorobowe przed wszystkimi innymi przekazami, na terenie zaś m. Warszawy doręczać przekazy czekowe na zasiłki chorobowe dostarczone w danym dniu przed godziną 10 do PKO w oddzielnej paczce z napisem „pilne — zasiłki chorobowe” już następnego dnia. Obecnie więc wypłata pieniędzy przez PKO na obszarach, na których siedziby oddziałów obwodowych ZUS pokrywają się z siedzibami oddziałów PKO powinna normalnie nastąpić w 3—4 dni, w pozostałych zaś przypadkach czas ten nie powinien przekraczać okresu 7 dni. Obowiązkiem oddziałów ZUS jest pilnować, aby terminy te były przestrzegane przez PKO, a nawet możliwie skrócone.

Sposób dokonywania przez oddziały obwodowe ZUS bezpośrednich wypłat zasiłków jest różnorodny. Niektóre oddziały wypłacają zasiłki dopiero następnego dnia po zgłoszeniu się ubezpieczonego, inne raz tylko w tygodniu, inne znowu, mimo wprowadzenia dyżuru w godzinach popołudniowych i wieczornych, wypłacają zasiłki wyłącznie rano. Jako uzasadnienie takiej praktyki przytacza się „dyscyplinę finansową”, „trudności z utrzymaniem pogotowia kasowego”, „po południu nie przychodzą ubezpieczeni”. Trudno domagać się bezwzględnej jednolitości w zakresie wypłaty zasiłków, gdyż niewątpliwie istnieją różne warunki terenowe, lokalowe. Jest jednak rzeczą bezsporną, że wypłata zasiłków może i powinna być dokonana zaraz bezpośrednio po zgłoszeniu się ubezpieczonego także w godzinach dyżurów popołudniowych czy wieczornych. Ograniczanie pracy w czasie tych dyżurów wyłącznie do przyjmowania roszczeń i informowania ubezpieczonych mija się z celem ich wprowadzenia, ponieważ ubezpieczony zmuszony będzie po raz wtó-

ry, i to niepotrzebnie, zgłosić się do oddziału ZUS po odbiór pieniędzy. Dyscyplina finansowa nie stoi na przeszkodzie, aby zasiłek był wypłacony przy zgłoszeniu się ubezpieczonego w czasie dyżuru popołudniowego, a odpowiednie pogotowie kasowe powinno być przewidziane i przygotowane. Jeżeli zaś ubezpieczeni istotnie nie przychodzą po południu, to prawdopodobnie nie wiedzą o możliwościach realizowania swych roszczeń w ciągu całego dnia. O takich możliwościach należy ich odpowiednio poinformować, a z pewnością zgłoszeń nie zbraknie. Nie możemy zapominać, że jesteśmy instytucją usługową.

Dla usprawnienia wypłat i zlikwidowania przewlekłego załatwiania roszczeń oddziały obwodowe ZUS powinny poddać szczegółowej obserwacji obieg dokumentów, a w szczególności asygnat zasiłkowych, tryb postępowania przy przyjmowaniu i rozpatrywaniu roszczeń oraz wydawaniu decyzji, a także dążyć do tego, aby zakłady pracy dostarczały prawidłowych danych.

W bardzo licznych przypadkach zachodziła konieczność żądania od ubezpieczonych lub zakładów pracy dodatkowych zaświadczeń niezależnie od asygnaty zasiłkowej (zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy); przyczyną tego była niewątpliwie wadliwa konstrukcja druku „L 4”. Taki stan powodował słuszne skargi ubezpieczonych, którzy musieli się ubiegać o te dodatkowe dowody lub też narzekania zakładów pracy, które były zmuszone wydawać oddzielne zaświadczenia. Po stwierdzeniu, że w praktyce druk „L 4”: w dotychczasowej formie, odpowiednio dostosowany dla celów lecznictwa był niewystarczający dla potrzeb związanych z wypłatą zasiłków i dla potrzeb ZUS, braki tego druku zostały uzupełnione elementami koniecznymi szczególnie dla określenia rodzaju i wysokości zasiłku (rubr.: pobyt w szpitalu, w sanatorium, poród niewczesny, kwarantanna na zlecenie władz sanitarnych, rubryka przewidziana dla daty wystąpienia z zakładu pracy, co ma znaczenie z uwagi na art. 117 ustawy o ubezpieczeniu społecznym i inne). Jednocześnie dokonano zmiany w układzie omawianego druku (na pierwszym miejscu w formularzu umieszczono rubrykę dla nazwiska ubezpieczonego), ze względu na ewidencję wypłacanych zasiłków, utrzymaną na podstawie kartoteki ułożonej z asygnat zasiłkowych ułożonych alfabetycznie wg. nazwiska ubezpieczonych. Obecnie więc jeden dokument przedłożony przez ubezpieczonego, którym jest zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, powinien zupełnie wystarczyć dla rozpatrzenia roszczenia o zasiłek i wypłacenia należnej kwoty.

Sz.

Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

12

Pytanie: Ubezpieczony w kilka miesięcy po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego, będąc nadal niezdolny do pracy, zgłosił roszczenie o rentę z ubezpieczenia emerytalnego robotników. Czy takiemu ubezpieczonemu należy płacić rentę tylko za okres 3 mies. wstecz od daty zgłoszenia roszczenia, czy też od daty ustania prawa do zasiłków chorobowych?

Odpowiedź: Ustawa o ubezp. społ. nie zawiera wyraźnego przepisu, przewidującego prawo do tzw. renty chorobowej z ubezpieczenia emerytalnego robotników. Jedynie przepis art. 180 ust. 1 tejże ustawy łącznie z art. 154 wskazuje na to, że jeżeli inwalidztwo istnieje już w chwili wyczerpania prawa do zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy, prawo do renty przysługuje od dnia ustania prawa do tego zasiłku.

Postępowanie w sprawach o przyznanie rent emerytalnych odbywa się w zasadzie na wniosek zainteresowanych (postępowanie roszczeniowe) i tryb takiego postępowania unormowany jest wyraźnie w art. 209 ust. 1 i 2 ustawy o ubezp. społ.; jedynie przepis

art. 209 ust. 3 zawiera — wydawałoby się — wyjątek od tej zasady, gdyż przewiduje, iż „w przypadku, gdy Zakład zobowiązany jest do przyznania renty inwalidzkiej po ustaniu zasiłku chorobowego, ubezpieczalnia społeczna zawczasu z urzędu przesyła akta do Zakładu lub jego oddziału w celu ustalenia świadczeń”. Z analizy jednak przepisu art. 209 ust. 3 i innych wyraźnie wynika, iż przepis ten jest przepisem jedynie natury porządkowej dla ZUS i nie rodzi żadnych uprawnień dla ubezpieczonego, gdyż nie zawiera żadnych sankcji prawnych. Jak już bowiem wyżej powiedziano, ustawa nie zawiera żadnego wyraźnego przepisu, któryby zobowiązywał ZUS do przyznania renty emerytalnej po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego w razie dalszej niezdolności do pracy. Poza tym w myśl art. 211 w postępowaniu o świadczenia emerytalne ma zastosowanie art. 202, który postanawia, że, jeżeli ustalenie świadczeń nie nastąpiło z urzędu, roszczenie o te świadczenia może uprawnić przed upływem okresu przedawnienia zgłosić każdej chwili do ZUS. Wynika zatem z tego, iż uprawiony może w ogóle utracić swe uprawnienia, jeśli na

czas się nie zgłosi, a ZUS nie wymierzy świadczeń z urzędu. Zakład jednak, opierając się na przepisach art. 209 ustęp 3 ustawy o ubezp. społ., polecił w okólniku Nr 108/49, aby w takich przypadkach wdrażano postępowanie z urzędu, wobec czego należy wówczas wypłacić przyznaną rentę za czas od daty wyczerpania prawa do zasiłku chorobowego. Gdyby jednak ZUS z tych czy innych powodów nie wdroył postępowania z urzędu, a zgłoszenie roszczenia o rentę wpłynęło dopiero po upływie 3 lat, wypłata renty nie może nastąpić ze względu na przedawnienie. Jedynie wówczas, gdy zachodzą warunki, w których, zgodnie z okólnikiem ZUS Nr 112/49 cz. II, nie należy korzystać z zarzutu przedawnienia, rentę wprawdzie się przyznaje i wypłaca, lecz tylko od trzeciego miesiąca wstecz od daty zgłoszenia roszczenia. T. W.

13

Pytanie: Czy przeciw decyzjom ZUS, odmawiającym wypłaty świadczeń prywatno-prawnych przysługujących środki prawne (odwoławcze)?

Odpowiedź: W samym pytaniu stwierdza się, że świadczenia o które pytającemu idzie mają charakter prywatno-prawny. I istotnie tak jest, gdyż oparte są one na statutach, umowach zbiorowych lub prawie zwyczajowym, które obowiązywały przed wojną w szeregu przedsiębiorstw i gwarantowały pracownikom prawo do zaopatrzenia emerytalnego z przedsiębiorstwa w razie przepracowania pewnej ilości lat pracy i powstania u nich inwalidztwa wzgl. przekroczenia pewnego wieku. Odnośne zobowiązania przedsiębiorstw mogły więc być w razie sporu dochodzone tylko w drodze pozwu przed sądem cywilnym.

Z chwilą upaństwowienia na podstawie ustawy z dnia 3 stycznia 1946 r. (Dz. U. R. P. Nr 3, poz. 17) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 stycznia 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 16, poz. 62) także przedsiębiorstw, które zapewniały swoim pracownikom zaopatrzenia emerytalne, zobowiązania te zostały uregulowane w ten sposób, iż w myśl art. 6 cyt. ustawy Państwo przejęło odpowiedzialność za wypłatę zaopatrzeń. Z przepisu tego nie wynika jednak, aby były właściciel przedsiębiorstwa został zwolniony od swego dawnego zobowiązania wskutek upaństwowienia przedsiębiorstwa i aby zobowiązanie zmieniło swój charakter prawny.

Posiada ono nadal charakter zobowiązania prywatno-prawnego z tym tylko, iż pracownik może dochodzić swej pretensji w drodze pozwu przed sądem cywilnym zarówno od byłego właściciela, jak i Skarbu Państwa jako dłużników solidarnie zobowiązanych.

W początkowym okresie po Wyzwoleniu poszczególne przedsiębiorstwa upaństwowione same wypłacały należności z tytułu zobowiązań prywatno-prawnych poprzedniego właściciela. W dniu 18 marca 1947 r. Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów powziął uchwałę, w myśl której wypłaty tych świadczeń na rachunek Skarbu Państwa dokonuje ZUS na wniosek właściwych zjednoczeń przemysłowych.

Rzecz oczywista, iż w przypadkach, gdy zjednoczenie lub ZUS stwierdza, że uprawnienia do świadczeń z tytułu prywatno-prawnych zobowiązań w danym zakładzie pracy nie istniały lub nie zostały należycie udowodnione, muszą odmówić wypłaty tych świadczeń. Odmowa ze strony ZUS może nastąpić tylko w formie zwykłego pisma informacyjnego a nie normalnej decyzji z pouczeniem o środkach prawnych. W piśmie takim może ale nie musi być zaznaczone, że danej osobie służy prawo dochodzenia swej pretensji tylko w drodze sporu cywilnego.

Nie wyklucza to oczywiście możliwości żalenia się na odmowę do władz wyższych, które mogą rozpatrzyć sprawę ponownie w trybie nadzoru.

14

Pytanie: Czy kobiecie, która w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przed porodem była zatrudniona krócej niż cztery miesiące i nie nabyła prawa do zasiłku połogowego można płacić zasiłek chorobowy zamiast połogowego?

Odpowiedź: Zasiłek połogowy w takim przypadku zasadniczo nie należy się wobec wymaganego przez ustawę czteromiesięcznego okresu zatrudnienia. Okres ten można traktować jako stosunkowo liberalny, ponieważ jest krótki i nie jest wymagane czteromiesięczne zatrudnienie bezpośrednio przed porodem. Mogą być nawet przerwy w zatrudnieniu, jeżeli tylko poszczególne okresy pracy zliczone razem dają czteromiesięczny okres zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wyjątkowo w pewnych konkretnych przypadkach, w których zbieg szczególnych okoliczności uniemożliwił przepracowanie czterech miesięcy przed porodem, możnaby rozważyć zagadnienie, czy przyznać zapomogę z funduszu nieobowiązkowych doraźnych wsparć ze względu na specjalną społeczną i życiową sytuację ciężarnej kobiety.

Odpowiednią decyzję można podjąć po zanalizowaniu stanu faktycznego każdej konkretnej sprawy. W tych wyjątkowych przypadkach oddziały obwodowe lub ekspozytury ZUS powinny zwracać się o decyzję do Centrali, przedkładając dokładnie stan faktyczny sprawy i naświetlając sytuację społeczną i ekonomiczną położnicy.

Nie można natomiast płacić zasiłku chorobowego zamiast zasiłku połogowego, jeżeli przyczyny wstrzymania się od pracy nie stanowi choroba, lecz normalny przebieg ciąży, porodu i okresu poporodowego.

Jeżeli jednak w związku z ciążą lub porodem powstaną powikłania i komplikacje chorobowe i kobieta jest faktycznie niezdolna do pracy wskutek choroby, należy płacić zasiłek chorobowy na zasadach ogólnych, zarówno przed, jak i po porodzie. W takim przypadku należy się oprzeć na orzeczeniu lekarza komisji lekarskiej, lub opinii szpitala względnie kliniki, w której chora przebywa.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

K W I E C I E Ń 1951 R.

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

W dziedzinie ubezpieczeń społecznych mamy do odnotowania następujące akty prawne ogłoszone w miesiącu ubiegłym (kwietniu) w publikacjach urzędowych.

1) Dekret z dnia 29 marca 1951 r. w sprawie zmiany dekretu o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 150). Wprowadzone tym dekretem zmiany w dekrety z dnia 21 września 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr 44, poz. 407) nie mają jednak znaczenia dla wspom-

nianych pracowników, objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

2) Instrukcja Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 marca 1951 r. w sprawie udziału członkiem rodzin pracowników powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej świadczeń przewidzianych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa (Monitor Polski Nr A-28). Art. 76 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 46) przewiduje, że w okresie odbywania przez pra-

cownika służby wojskowej stosunek pracy względnie stosunek służbowy nie może być przez pracodawcę ani wypowiedziany ani bez winy pracownika rozwiązywany. W związku z tym przepisem instrukcja wyjaśnia, iż członkom rodzin pracowników powołanych do odbywania zasadniczej służby wojskowej (kadrowej, terytorialnej lub zastępczej) przysługują w tym okresie świadczenia, przewidziane w przepisach o ubezpieczeniu społecznym na wypadek choroby i macierzyństwa. Podstawę do udzielenia świadczeń stanowi zaświadczenie pracodawcy, stwierdzające trwanie stosunku pracy (służbowego) pracownika, powołanego do odbywania zasadniczej służby wojskowej. Szczegółowy sposób stwierdzenia uprawnień członków rodzin tych pracowników określa instrukcja ZUS, normująca sprawę legitymacji służbowych (zobacz osobny artykuł w niniejszym numerze PUS).

3) Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 1 marca 1951 r. w sprawie sezonowej premii za ciągłość i wydajność pracy pracowników zatrudnionych przy pracach sezonowych (Monitor Polski Nr A-29, poz. 375). Zarządzenie to zawiera w ustępie 5 § 2 przepis, że, jeżeli po zakończeniu pracy sezonowej, (co do której winna być zawarta umowa na okres nie krótszy, niż jeden miesiąc i nie dłuższy w zasadzie niż sześć miesięcy) pracownik sezonowy zaangażowany zostanie w charakterze pracownika stałego, wówczas okres pracy sezonowej powinien być zaliczony do okresu wyczekiwania, wymaganego zgodnie z obowiązującymi przepisami do otrzymania zasiłków rodzinnych (nazwanych w zarządzeniu błędnie „dodatkami” rodzinnymi). Zgodnie zaś z § 7 zarządzenia, podpadający pod nie pracownicy, dopóki pracują w charakterze sezonowych, nie mają prawa do zasiłków rodzinnych. Nie mają zatem prawa do zasiłków rodzinnych pracownicy, zatrudnieni przy pracach sezonowych w rolnictwie, w gospodarstwach rybnych i hodowlanych, w leśnictwie, w ceramice budowlanej i kamieniołomach, w cukrownictwie, przy robotach drogowych, w służbach wodno-melioracyjnej i regulacyjno-rolniczej, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarnictwie cykori, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu moszczów oraz w służbie plantacyjnej przemysłu rosarniczego i włókien lękowych (§ 1 zarządzenia).

Pracę sezonową określa zarządzenie jako pracę, która jest uzależniona od pory roku i warunków atmosferycznych.

LECZNICTWO PRACOWNICZE

4) Zarządzenie Ministerstwa Zdrowia z dnia 24 marca 1951 r. w sprawie przekazania aptek i laboratoriów farmaceutycznych Zakładu Lecznictwa Pracowniczego przedsiębiorstwu państwowemu „Centrala Aptek Społecznych” (Dz. U. Min. Zdrowia Nr 8, poz. 61) włącza sieć aptek i laboratoriów farmaceutycznych, należących do dawnych ubezpieczalni społecznych, które przejął następnie L. Z. P. w sieć powszechnej służby zdrowia i stanowi dalszy krok na drodze likwidacji odrębnego lecznictwa ubezpieczeniowego.

5) Instrukcja Ministerstwa Zdrowia Nr 15/51 z dnia 20 marca 1951 r. (Dz. U. Min. Zdrowia Nr 8, poz. 66) zarządza, aby w każdym powiecie i mieście, stanowiącym powiat, została zorganizowana poradnia przeciwgruźlicza. W powiecie gęsto zaludnionym lub przemysłowym w przypadku, gdy przelotność powiatowej poradni przeciwgruźliczej jest niedostateczna w stosunku do liczby chorych, powinna być zorganizowana rejonowa poradnia przeciwgruźlicza.

W każdym zakładzie pracy bądź w zespole zakładów pracy, w których zatrudnionych jest ponad 5.000 osób, jeżeli praca w tym zakładzie lub zespole nie jest zabroniona chorem na gruźlicę, a także w każdym zakładzie, w którym jest zatrudnionych ponad 100 osób chorych na gruźlicę, powinna być zaangażowana przyzakładowa poradnia przeciwgruźlicza. Wydatki na prowadzenie przyzakładowej poradni przeciwgruźliczej pokrywa się z budżetu Zakładu Lecznictwa Pracowniczego.

Pod względem fachowym przyzakładowa poradnia

przeciwgruźlicza podlega właściwej miejscowo powiatowej poradni przeciwgruźliczej.

SPRAWY PRACOWNICZE

6) Uchwała Nr 196 Rady Ministrów z dnia 17 marca w sprawie uzupełnienia uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w sprawie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz warunków i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski Nr A-27, poz. 334). Zgodnie z uchwałą za usprawiedliwione uznaje się spóźnienie pracownika do pracy po podróży służbowej w nocy, jeżeli pracownik odbył podróż całkowicie lub częściowo pomiędzy godziną 22 a 4, nie korzystając, w razie podróży koleją, z miejsca w wagonie sypialnym, a odstęp czasu między godziną zakończenia podróży i obowiązującą godziną rozpoczęcia pracy wyniósł mniej aniżeli 6 godzin od zakończenia podróży. Spóźnienie w tych warunkach nie może przekraczać 6 godzin.

7) Okólnik Nr 55 Prezesa Rady Ministrów w sprawie pokrywania kosztów delegacji i diet pracowników urzędów, instytucji państwowych i jednostek gospodarki uspołecznionej w przypadku delegowania pracownika do prac społecznych (Monitor Polski Nr A-31, poz. 395). W myśl okólnika pracownik delegowany do prac społecznych, związanych bezpośrednio z działalnością zakładu pracy (sprawy współzawodnictwa pracy, normowania pracy, bezpieczeństwa i higiena pracy, narady wytwórcze itp.), otrzymuje zwrot kosztów przejazdu i diety z zakładu pracy. Pracownik delegowany w związku ze sprawami organizacyjnymi związku zawodowego lub akcją społeczno-polityczną o charakterze ogólnym, (akcja zwalczania analfabetyzmu, akcja propagandowa, akcja mająca na celu realizację uchwał władz naczelnych na terenie działalności danej organizacji społeczno-politycznej) otrzymuje zwrot kosztów przejazdu i diety od organizacji społeczno-politycznej, delegującej pracownika. Na czas delegacji wystawionej przez organizację zakład pracy udziela pracownikowi płatnego urlopu z uwzględnieniem oczywistej potrzeb służby.

SPRAWY RÓŻNE

8) Okólnik Nr 56 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 marca 1951 r. w sprawie dokonywania przez urzędy, instytucje państwowe i jednostki gospodarki uspołecznionej potrącenia z plac pracowniczych z tytułu składek na odbudowę Warszawy (Monitor Polski Nr A-30, poz. 387).

Okólnik upoważnia kierowników wymienionych zakładów pracy do wydania zezwolenia na potrącanie z zarobków pracowniczych składek na Społeczny Fundusz Odbudowy Stolicy. Składki mogą być potrącone bez osobistej deklaracji pracownika w wysokości od 0,25% do 0,50% zarobku, jeżeli przedłożony zostanie protokół zebrania ogółu pracowników, na którym na wniosek przedstawicieli organizacji związku zaw. przyjęta została większość głosów uchwała o potrącaniu tej składki. Składki wyższe mogą być potrącone tylko na podstawie osobistej deklaracji pracownika.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

Okólniki i zarządzenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wydane w miesiącu kwietniu br. normują następujące grupy spraw:

ŚWIADCZENIA

W grupie spraw, związanych ze świadczeniami, wydane zostały dwa okólniki Nr 75 z dnia 7 kwietnia i Nr 80 z dnia 8 kwietnia oraz dwa zarządzenia dyrektora Działu Świadczeń — Nr 8 z dnia 7 kwietnia i Nr 9 z dnia 24 kwietnia 1951 r.

Okólnik Nr 75 normuje sprawę pokrywania przez wszystkie oddziały ZUS zryczałtowanych opłat pocztowo-

wych za doręczanie świadczeń pieniężnych przekazami P. K. O. Zgodnie z okólnikiem tym ZUS obowiązany jest ponieść opłaty pocztowe za doręczanie wszystkich świadczeń pieniężnych, a więc nie tylko, jak dotychczas, za doręczanie rent, lecz także zasiłków chorobowych i rodzinnych, jeżeli zasiłki te przekazują oddziały przez PKO. Wobec tego przekazy takie muszą być zaopatrzone w napis „wypłata świadczeń pieniężnych“ i uwagą „wolne od opłaty za doręczenie“. Zryczałtowana opłata za doręczenie wynosi 62 gr. od każdego przekazu niezależnie od wysokości przekazanej kwoty. Okólnik Nr 80, dotyczący badań pomocniczych dla oceny stopnia inwalidztwa, podaje do wiadomości pismo Ministerstwa Zdrowia z dnia 28 lutego 1951 r. Nr L IV 2085/51, według którego badania dodatkowe niezbędne dla ustalenia uprawnień do świadczeń pieniężnych wypłacanych przez ZUS mają być na zlecenie lekarzy rzeczoznawców ZUS przeprowadzane w zakładach rozpoznawczych Zakładu Lecznictwa Pracowniczego. Z tytułu tych badań ZUS nie będzie się rozliczał z Z. L. P. Jeżeli jednak Z. L. P. nie posiada w danej miejscowości zakładu leczniczo-rozpoznawczego i badanie przeprowadzone jest w szpitalu, przychodni przyklinicznej lub przyszpitalnej, ZUS winien za takie badanie opłacać takie same opłaty, jakie ponosi ZLP. Przyjęcie na obserwację szpitalną dla celów orzecznictwa rentowego może nastąpić tylko w wyjątkowym wypadku za uprzednią zgodą dyrektora danego szpitala.

Zarządzenie Nr 8 normuje na tle rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 listopada 1950 r. w sprawie organizacji Państwowych Komisji Arbitrażowych i trybu postępowania arbitrażowego (Dz. U. R. P. Nr 53, poz. 484) sposób postępowania w przypadkach, gdy ZUS wyłącza podlegającą kompetencji komisji arbitrażowej spór o zwrot równowartości świadczeń wypłaconych wskutek choroby, niezdolności do zarobkowania lub śmierci ubezpieczonego, jeżeli zdarzenia te wywołałe zostały z winy pracodawcy lub osób trzecich. Zarządzenie Nr 9 podaje do wiadomości w oparciu o wyjaśnienie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 kwietnia 1951 r. Nr Upu 16c-1/51, iż do renty z Karty Górnika nie mają prawa ci pracownicy, którzy w dniu 1 stycznia 1951 r. pobierali rentę inwalidzką lub pensję bracką i w dniu tym nie byli zatrudnieni pod ziemią lub w pracy równorzędnej. Natomiast otrzymujący rentę inwalidzką lub pensję bracką pracownicy, którzy w dniu 1 stycznia 1951 r. pracowali pod ziemią, nie ukończyli jednak 55 roku życia lub nie mieli 25-letniego stażu pracy pod ziemią lub pracy równorzędnej mają ekspektatywę do renty z Karty Górnika i otrzymają ją po spełnieniu obu tych warunków.

SPRAWY FINANSOWE

Spraw finansowych dotyczą okólniki Nr 76 z dnia 7 kwietnia, Nr 83 z dnia 11 kwietnia, Nr 84 z dnia 12 kwietnia, Nr 85 z dnia 16 kwietnia, okólnik Nr 87 z dnia 19 kwietnia, okólnik Nr 88 z dnia 19 kwietnia i okólnik Nr 91 z dnia 28 kwietnia 1951 r. Okólnik Nr 76 poleca, opierając się na piśmie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 marca 1951 r. Und 44c-30/51, względnie na zarządzeniu Ministra Finansów z marca 1951 r. Nr PM 5030/6/51, wznówić wstrzymaną swego czasu egzekucję na ruchomościach, zajętych na pokrycie zaległych składek ubezpieczeniowych należnych od żydowskich kongregacji wyznaniowych. Okólnik Nr 83 zarządza, aby w bilansie ZUS za 1950 r. nie wykazywano sum pozabilansowych, dotyczących szkód wojennych, kapitałów zamrożonych, kaucyj, gwarancyj itp.; dla sum tych winna być założona specjalna księga ewidencyjna w układzie rzeczowym i wartościowym według wzoru podanego w okólniku. Kwoty pochodzące z ewentualnego upłynnienia się wspomnianych sum pozabilansowych odnotowuje się w księdze ewidencyjnej i odprowadza na budżet dochodów. Okólnik Nr 84 normuje tryb postępowania w zakresie wymiaru i poboru składek, uzupełniając w tym względzie okólnik Nr 307/50. W szczególności okólnik normuje zgłaszanie zakładów pracy, zgłaszanie pracowników młodocianych i pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, opłacających składki central-

nie, tryb rozesłania zakładom pracy instrukcji w sprawie obliczania składek, sprawę wymiaru składek, kosztów upomnień, rozliczanie należności, centralne opłacanie składek, przesuwanie terminów, odraczanie opłaty składek i rozkładanie zaległości na raty, umorzenie odsetek zwłoki, egzekucję i na koniec przechowywanie akt zakładów pracy w oddziałach obwodowych ZUS.

Okólnik Nr 85 zarządza, aby za pracowników Polskiego Związku Wędkarskiego, jako należącego do grupy innych uspołecznionych zakładów pracy, pobierano składkę ubezpieczeniową od 1 maja 1950 r. do 31 grudnia 1950 r. w wysokości zależnie od zakresu ubezpieczenia do 25% zarobków, za okres zaś od 1 stycznia 1951 r. w wysokości jednolitej 15,5% zarobków. Okólnik zwraca zarazem uwagę oddziałom obwodowym, że spośród młynarskich zakładów pracy opłat na akcję socjalną nie ponoszą tylko młyny - wiatraki, od wszystkich zatem innych zakładów młynarskich należy opłatę tę pobierać. Okólnik Nr 87 normuje szereg zagadnień powstałych na tle wypowiedzenia ubezpieczeń w Powszechn. Zakł. Ubezpiecz. Wzajem., zaznaczając zarazem, iż w PZUW podlegają nadal ubezpieczeniu od ognia spośród nieruchomości, stanowiących własność ZUS, jedynie nieruchomości mieszkalne. Okólnik Nr 88, opierając się na zarządzeniu Ministra Pracy i Op. Społ. z dnia 9 kwietnia 1951 r. Nr Und 40-5/51 ustala, komu w Centrali ZUS, oddziałach wojewódzkich i obwodowych przysługują prawa i obowiązki głównego względnie starszego księgowego, przewidziane w uchwale Nr 112 Rady Ministrów z dnia 21 lutego 1951 r. (Monitor Polski Nr A-18, poz. 234). Okólnik ustala również, do kogo należy sprawdzanie dowodów pod względem merytorycznym i dowodów do wypłaty. Okólnik Nr 91 przesuwając termin dokonania zamknięć rachunkowych za 1950 r. z 30 kwietnia 1951 r. (okólnik Nr 16/51 na 31 maja 1951 r.), a zarazem daje szereg wskazań, jakie czynności wstępne w związku z tymi zamknięciami powinny być wykonane.

ORGANIZACJA

W tym zakresie mamy do odnotowania tylko jeden okólnik Nr 78 z dnia 9 kwietnia 1951 r. Poleca on, aby oddziały zaniechały prowadzenia księgi decyzji dyrektora i zaprzestały nadsyłania do Centrali ZUS odpisów lokalnych zarządzeń dyrektorów.

SPRAWY GOSPODARCZE

Sprawami tymi zajmują się okólniki Nr 77 z dnia 9 kwietnia 1951 r. i Nr 79 z tej samej daty. Pierwszy z nich zarządza w związku z uchwałą Nr 178 Prezydium Rządu z dnia 10 marca 1951 r. niezwłoczne podjęcie prac mających na celu doprowadzenie do należytego porządku i estetycznego wyglądu wszystkich nieruchomości czynszowych i administracyjnych ZUS, tudzież lokali biurowych i pomieszczeń gospodarczych. Drugi ze wspomnianych okólników zwraca uwagę na fakt, że nie wszystkie oddziały ZUS stosują się do zarządzeń w sprawie oszczędnej gospodarki papierem i poleca niezwłoczne usunięcie odnosnych zaniedbań. Okólnik zarządza też podanie do wiadomości Centrali nazwisk i imion osób odpowiedzialnych za gospodarkę papierem w oddziałach oraz wykazu posiadanego przez nie papieru bezdrzewnego, który powinien być zachowany do dyspozycji Centrali, jeżeli zapas jego przekracza 25 kg. Okólnik zwraca zarazem uwagę, że zamówienia na druki powinny być kierowane do Centrali przynajmniej na 6 tygodni przed żądanym terminem dostawy, ilość zaś zamówionych druków nie może przekraczać kwartalnego zużycia.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

W tej dziedzinie wydano okólniki Nr 86 z dnia 17 kwietnia i okólnik Nr 90 z dnia 25 kwietnia 1951 r. Okólnik Nr 86 normuje tryb sporządzania i przysyłania przez oddziały obwodowe i wojewódzkie sprawozdań statystycznych w zakresie zatrudnienia i płac swych pracowników. Sposób sporządzania sprawozdań reguluje dołączona do okólnika instrukcja. Okólnik Nr 90 normuje sprawę przysyłania przez oddziały obwodowe do Głównego Urzędu Statystycznego zestawień statystycznych dotyczących zatrudnienia i płac

w zakładach pracy, opłacających składki bezpośrednio do oddziałów obwodowych oraz sprawę nadsyłania odpisów niektórych z tych zestawień do Centrali ZUS.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik Nr 81 z dnia 9 kwietnia 1951 r., uchylając okólniki Nr 63/49 i 41/50, normuje sprawę realizacji kredytów z funduszu nagród i prac zleconych (§ 1 poz. „d” poszczególnych tytułów budżetowych). Zgodnie z okólnikiem, nagrody indywidualne mogą być wypłacane pracownikom wyróżniającym się swą postawą w pracy zawodowej i społecznej, szczególnym wysiłkiem włożonym w wykonanie konkretnej pracy lub zadania. Uzasadnienie zaś przyznania nagrody pracownikom na stanowiskach kierowniczych stanowi inicjatywa w kierunku należytego zorganizowania pracy w podległych im komórkach. U wszystkich pracowników poza tym uwzględniać należy moment racjonalnej gospodarności w pracy codziennej oraz społeczne, ofiarne podejście do pracy i interesantów. Pracownikom, objętym regulaminem premiowania, nagród w zasadzie się nie przyznaje. Pracownikom, do których mają zastosowanie normy wydajności, nagroda może być tylko wówczas przyznana, gdy przodują oni w danym zespole w stałym uzyskiwaniu wysokich wyników w procentowym wykonaniu norm. Z innych powodów niż poprzednio podane nagród przyznawać nie wolno. Indywidualne nagrody nie mogą przekraczać 75% pełnego ostatniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Przyznawanie nagród następuje po zasięgnięciu opinii miejscowej organizacji społecznej (związkowej, partyjnej) w formie zarządzenia, podającego nazwiska i imiona nagrodzonych, wysokość nagrody oraz krótkie uzasadnienie.

Wynagrodzenie za pracę zleconą przyznaje się za wykonanie poza normalnym zakresem obowiązków konkretnej pracy lub zespołu prac, powierzonych przez

kierownictwo. Decyzja zlecająca pracę powinna określać termin jej wykonania oraz kwotę wynagrodzenia.

Nagrody i wynagrodzenie za prace zlecone przyznają Dyrektor Naczelny — w Centrali ZUS, w oddziałach — dyrektorowie tychże.

Kredyt na nagrody i prace zlecone niewykorzystany w jednym miesiącu może być wykorzystany w miesiącu następnym, nie jest jednak wskazane kumulowanie kredytów z dłuższych okresów dla wypłaty nagród jedynie przy pewnych okazjach (Święto Pracy, Rocznicia PKWN itp.).

Okólnik Nr 82 z dnia 9 kwietnia 1951 r. ustala, że przewodniczącym rad ubezpieczeń społecznych oraz komisji odwoławczych za udział w posiedzeniach tych organów wypłaca się marki obecności po 30 zł, członkom zaś po 19,50 zł. Okólnik Nr 89 z dnia 20 kwietnia 1951 r. prostuje w części „A” szereg błędów maszynowych, które wkradły się do okólnika Nr 65 z dnia 21 marca 1951 r., dotyczącego regulaminu norm pracy i premiowania pracowników komórek świadczeniowych, w części zaś „B” podaje na przykładach szereg wyjaśnień co do stosowania tego regulaminu. Okólnik Nr 94 z dnia 30 kwietnia 1951 r. wyjaśnia, iż zarządzenie Ministra Finansów z dnia 17 stycznia 1951 r. w sprawie wynagrodzenia dozorców (Monitor Polski Nr A-11, poz. 168) nie ma zastosowania do dozorców zatrudnionych przez ZUS. Okólnik Nr 95 z dnia 30 kwietnia 1951 r. normuje sprawę świadczeń przewidzianych w art. 48 układu zbiorowego pracy dla pracowników inst. ubezp. społ. Urządzenie i utrzymanie w należyłym stanie natrysków lub łaźni względnie dostarczenie bezpłatnego biletu do łaźni publicznej dotyczy, według okólnika, tylko robotników, tj. osób objętych rozporządzeniem Prez. Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników. Świadczenia te nie przysługują jednak pracownikom fizycznym, którym przydzielono mieszkania służbowe z łazienką czynną przynajmniej raz na tydzień, nie można też zastąpić ich ekwiwalentem gotówkowym.

WSPÓŁZAWODNICSTWO

Narada robocza

Przejsięcie na wyższe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego czyni z narady roboczej niezbędny element realizacji postulatów ruchu współzawodnictwa, element, bez którego nie do pomyślenia jest jakikolwiek postęp w podnoszeniu wydajności pracy.

Regulaminowe formy współzawodnictwa w roku ubiegłym, aczkolwiek nie hamowały na naszym terenie rozwoju współzawodnictwa zobowiązaniowego, a przeciwnie podkreślały wyższość tej formy współzawodnictwa — to jednak przez pewien automatyzm systemu punktowania sprawiały, że rola narady roboczej łatwo mogła być i często była niedoceniana. Ruch współzawodnictwa, uczestnictwo we współzawodnictwie nie było formalnie uzależnione od instytucji narad roboczych.

Obecnie współzawodnictwo przebiega poprzez zobowiązania, a zobowiązania są i muszą być omawiane, podejmowane i kontrolowane poprzez narady robocze.

Socjalistyczny system gospodarki wciąga do udziału w rządzeniu najszersze masy. Zasada jednoosobowego kierownictwa, zachowując prawo decyzji dla kierownika i czyniąc go odpowiedzialnym za to kierownictwo, nie uszczupla w naszym roli i wpływu kolektywu pracowniczego. Nie zdejmuje z tego kolektywu obowiązku odpowiedzialności za funkcjonowanie instytucji, a przede wszystkim za wykonanie wytyczonych zadań, za wykonanie i przekraczanie planów (patrz

K. Weyman „Zasada jednoosobowego kierownictwa” — PUS Nr 3/51).

Wyeliminowanie czy nawet ograniczenie wpływu mas pracujących na zarząd instytucją musi prowadzić do zbiurokratyzowania aparatu administracyjnego, do marnowania twórczej i mobilizującej inicjatywy oddolnej.

Kolektyw pracowniczy może wywierać wpływ na planowanie zadań instytucji i na sposób realizacji tych zadań głównie poprzez narady robocze. Stąd narada robocza staje się istotnym urządzeniem w systemie urządzeń stanowiących aparat działania w najszerszym tego słowa znaczeniu. Narada robocza spaja kierownictwo i aparat wykonawczy. Poprzez naradę roboczą związek zawodowy, a więc kolektyw pracowniczy wkracza na teren administracji, łączy się z nią we wspólnym działaniu dla najlepszego wykonania zadań danego odcinka socjalistycznej gospodarki.

Ustawiając naradę roboczą w pozycji klamry wiążącej administrację z kolektywem pracowniczym postulujemy tym samym aktywny udział dwóch elementów działania w organizacji narady roboczej: administracji i kolektywu pracowniczego. Czynnikiem administracyjny reprezentuje z reguły kierownik zespołu tworzącego grupę związkową, rzecznikiem kolektywu pracowniczego jest mąż zaufania grupy związkowej.

Narada robocza jest urządzeniem związku zawodowego, stąd mąż zaufania grupy związkowej jest odpowiedzialnym za organizację narady i za mobilizację do twórczego udziału w naradzie roboczej wszystkich członków grupy związkowej. Mąż zaufania przygotowuje naradę roboczą, tzn. uzgadnia z kierownikiem administracyjnym termin i porządek narady, zbiera od pracowników grupy uwagi, wnioski, postulaty, przyjmuje od pracowników sprawy, które oni chcieliby wnieść na porządek dzienny, przygotowuje zbiorową kontrolę wykonania podjętych zobowiązań, uzgadnia z kierownikiem tematykę dalszych zobowiązań z zakresu pracy zawodowej itd. (wskazówki dotyczące organizacji narady roboczej znajdują czytelnicy w artykule pt. „Właściwa droga naszych narad roboczych“ — PUS Nr 4 z kwietnia 1950).

Obecna rola narady roboczej wymaga aktywnego udziału wszystkich członków zespołu pracowniczego w naradzie, w tym się bowiem między innymi będzie przejawiać ich wkład we współzawodnictwie. Aktywny udział każdego pracownika w naradzie roboczej, to nie bierne uczestnictwo w zebraniu. Aktywny udział — to omawianie swego odcinka zadań, to udział w opracowaniu planu pracy komórki i zadań innych kolegów, to wreszcie rzecz najbardziej istotna — podejmowanie zobowiązań, które decyduje o udziale we współzawodnictwie. Aktywny udział w naradzie roboczej — to krytyka i samokrytyka postępowania, to kolektywna ocena pracy poszczególnych członków zespołu, prowadząca do wytypowania przodującego w grupie pracownika i przejęcia jego metod pracy.

Na naradzie roboczej każdy pracownik winien o sobie i o sobie złożyć sprawozdanie z wykonanych w ostatnim okresie zadań i z wykonania podjętych zobowiązań. Będzie to forma najbardziej wychowawcza i przez to bardziej celowa niż ujęcie tych spraw w ogólnym referacie kierownika bądź męża zaufania grupy. Rzecz oczywista, że zarówno kierownik administracyjny w zakresie wykonania zadań, jak i mąż zaufania grupy w zakresie wykonania zobowiązań, muszą być dobrze zorientowani w stanie faktycznym, aby móc ewentualnie korygować indywidualne sprawozdania.

Aktywny udział wszystkich członków grupy związkowej i mobilizująca rola męża zaufania grupy nie ogranicza roli kierownika administracyjnego w naradzie roboczej. On w pierwszym rzędzie ustala plan zadań komórki (o potrzebie i znaczeniu planów zadań — PUS Nr 11/50 i artykuł wstępny w Nr 3/51) i rozdziela zadania pomiędzy pracowników zespołu, co oczywiście może i powinno być dyskutowane na naradzie roboczej, niemniej ostateczna decyzja leży zawsze w ręku kierownika. W ten sposób kierownik administracyjny decyduje o zakresie zadań komórki i o zakresie zadań poszczególnego pracownika, określając tym samym tematykę do podejmowania zobowiązań w zakresie pracy zawodowej. Jest to punkt bardzo niewralgiczny. Równomierne bowiem rozłożenie zadań na wszystkich członków zespołu stwarza jednolite warunki uczestniczenia w pracy komórki i we współzawodnictwie. Jest to specjalnie ważne zagadnienie w komórkach, w których praca nie jest normowana. Rola kierownika administracyjnego na tym się nie wyczerpuje. Musi on ustawnie czuwać nad wykonywaniem zadań, musi on oceniać podejmowane zobowiązania. Z punktu widzenia ich celowości musi badać ich konkretność, realność, musi śledzić ich wykonanie, służyć radą i pomocą, gdy pracownik napotyka na trudności w realizowaniu swych zobowiązań, musi wreszcie mobilizować zespół do współzawodnictwa specjalnie tam, gdzie zauważy pewne niedociągnięcia ze strony czynnika związkowego.

Harmonijna współpraca wszystkich trzech elementów: męża zaufania, zespołu pracowniczego i kierownictwa administracyjnego stworzy warunki, w których narada robocza odegra rolę twórczego urządzenia. W takich tylko warunkach będzie można liczyć na stałe podnoszenie wydajności pracy, na racjonalizację metod pracy, na usprawnienia, na podnoszenie jakości pracy, na oszczędności administracyjne itd.

I w takich tylko warunkach liczyć możemy na stopniową likwidację biurokratycznego aparatu administracyjnego i stopniowe, bez wstrząsów, włączanie funkcji ubezpieczeń społecznych w orbitę bezpośredniego działania organów związkowych.

Eugeniusz Makowiecki

Wstępny egzamin

Dla ubezpieczeniowców mających oczy i uszy otwarte, obserwujących rozwój ruchu socjalistycznego współzawodnictwa wśród górników, hutników, włókniarzy, pracowników budowlanych itd., zaczęło od drugiej połowy ubiegłego roku stawać się rzeczą jasną, że ruch współzawodnictwa w ubezpieczeniach społecznych musi przyłączyć się do nurtu współzawodnictwa naszych roboczych towarzyszy. Uchwalony bowiem z końcem 1949 r. regulamin współzawodnictwa zaczął się przeżywać i wymagał radykalnej reformy. Reforma była potrzebna nie tylko w zakresie sformułowania samego regulaminu, lecz chodziło przede wszystkim o nowe podejście do zasadniczych podstaw współzawodnictwa.

Mógłby ktoś postawić zarzut:

„Jakto, najpierw rozplywano się w peanach pochwalnych na cześć współzawodnictwa, delektowano się Komitetami, Komisjami, trójkami, punktami dodatnimi, ujemnymi itp., a teraz się powiada, że to wszystko do chrzanu, a więc niby jak?“ Zarzut taki wynika jednak ze zbyt płytkiego podejścia do sprawy. Chodzi bowiem o to, że obowiązujący do 31.12.50 r. regulamin współzawodnictwa ubezpieczeniowców w swoim czasie i w danych okolicznościach

spełnił swe zadanie, w obecnych jednak warunkach już się przeżył. Dokonywana się wciąż przebudowa ustrojowa Polski Ludowej wymaga stałej zmiany, ciągłego ulepszania metod pracy, a plan sześcioletni zobowiązuje nas do mobilizacji wszelkich możliwych źródeł sił twórczych dla realizacji tego planu. Zapytajmy się, czy „świętej pamięci“ regulamin współzawodnictwa w obecnych warunkach mógł spełnić to zadanie? Oczywiście, że nie; był on w czasie swego powstania potrzebny i stanowił dowód tego, że wśród pracowników umysłowych ubezpieczeniowcy kroczyli na czele nie tylko przy ustalaniu norm wydajności, lecz także w ruchu współzawodnictwa. Regulamin ten miał za zadanie „otrząsnąć“ masy ubezpieczeniowców ze współzawodnictwem, wychować je w tym ruchu i stał się w ten sposób niejako „szkółką podstawową“ współzawodnictwa ubezpieczeniowców. Teraz po przejściu tego kursu szkoły podstawowej współzawodnictwa, ubezpieczeniowcy mogą pójść już do „liceum“ współzawodniczego, czyli przechodzą do wyższych form współzawodnictwa. Ponieważ zaś można śmiało stwierdzić, że ogół ubezpieczeniowców ukończył kurs podstawowy współzawodnictwa „pod rząda-

mi“ dawnego regulaminu z wynikiem pomyślnym, przeto można przyjąć, że i w „liceum“ współzawodnictwa postępy będą mieć nie najgorsze.

Wracając jeszcze do wad uchyłonego regulaminu i jego wykonania, możemy w poczuciu odpowiedzialności za rzeczową samokrytykę spokoju (a raczej z pewnym zawstyżeniem) obecnie przyznać się do tego, że regulamin ten od połowy 1950 r. stawał się zbyt często pokusą do biurokratycznego podchodzenia części ubezpieczeniowców do ruchu socjalistycznego współzawodnictwa. Jakżeż mogli pławić się nieliczni na „częście zatwardziali biurokraci w powodzi paragrafów, punktów, komisji i formularzy zgasłego śmiecia naturalną regulaminu. I tak wychodziło, że niekiedy z powodu pięknych hasel regulaminu, szumnie a beznymie rozklepywanych przez bezdusznych formalistów, regulamin stawał się jakby bogato złożoną, artystyczną ramą obrazu w mieszkaniu nowobogackich, zaś w tychże ramach znajdował się kiczowaty oleodruk, symbolizujący w tym porównaniu szablonowe i formalistyczne wykonywanie regulaminu, zgodne z jego słownym brzmieniem, ale urągające jego duchowi. I tak wszyst-

ko „grało“, że aż hej! Podajemy tu oczywiście karykaturę, mając na uwadze, że do tych karykaturalnych granic dochodziło tylko wyjątkowo. Chodzi jednak o to, by wykluczyć na przyszłość wszelkie możliwości tego rodzaju odchyień.

Z obserwacji ruchu współzawodnicztwa w roku ubiegłym wiemy, że ubezpieczeniowcy w swej masie osiągnęli znaczne wyniki, co znajdowało swój formalny wyraz w sprawozdaniach, a merytoryczny dowód w usprawnieniu pracy, polepszeniu obsługi ubezpieczonych, zmniejszeniu kosztów administracyjnych i uzyskaniu znacznych oszczędności. Nie należy jednak zachłystywać się sukcesami i także do nich podchodzić krytycznie. I tak np. zbyt pochopne operowanie argumentem, że wzrosła znacznie ilość ubezpieczonych na 1 pracownika ZUS spotka się z miejscami z ripostą w postaci stwierdzenia, że wobec zniesienia ewidencji ubezpieczonych, wprowadzenia zbiorowych deklaracji składkowych w społecznościach zakładach pracy itp., czyli wobec zniesienia wielu czynności, nie jest znów zbyt wielką zasługą ubezpieczeniowców, że obsługują oni obecnie znacznie większą liczbę ubezpieczonych. Co innego jest przy rencistach, gdzie zwiększenie się liczby rencistów na 1 pracownika ubezpieczeń oznacza niewątpliwie znaczne postępy w obsłudze rencistów, postępy tym bardziej pochwały godne, że łączą się one ze skróceniem czasu załatwiania rozstrzeżeń rentowych.

Wkroczyliśmy od nowego roku na nowe drogi współzawodnicztwa. Pierwsze trzy miesiące nie dają powodu do szczególnych zachwytów. Widać, że ubezpieczeniowcy to ludzie z natury swej pracy zawodowej mocno obciążeni dziedziczną wadą celebrowania paragrafów i instrukcji. Stąd też wielu z nich po skasowaniu dotychczasowego regulaminu, stwarzającego tak „piękne“ możliwości kultu paragrafu, poczuło się jak ryba wyjęta z wody. Do nowych form współzawodnicztwa zawodowego wielu odnosi się z dużą dozą nieufności i konserwatyizmu. Wynikiem tego nastawienia był w okresie ostatnich 3-ch miesięcy pewien zastój we współzawodnicztwie. Ubezpieczeniowcy w większości przyzwyczajeni do wodzidel regulaminowych czują się nieco nieswojo zdala od utartych szlaków i wydeptanych ścieżek. Nie ulega jednak wątpliwości, że w krótkim czasie także we współzawodnicztwie zadaniowym ubezpieczeniowcy wysuną się na czoło pracowników umysłowych Polski Ludowej.

Egzaminem wstępnym w tym „licyalnym“ stopniu ruchu współzawodnicztwa to zobowiązania pierwszomajowe. Pierwsze zaś meldunki z terenu o wykonaniu podjętych zobowiązań wskazują na to, że ubezpieczeniowcy przeszczęśliwie już początkowy impas i że egzamin ten wypadnie pomyślnie.

Współzawodnik

Wykorzystujemy doświadczenia przodowników pracy

Pracownicy ZUS mają za sobą cztery etapy współzawodnicztwa pracy. Cztery etapy, to cztery kwartały, to cały rok 1950. A rok — to dużo czasu. Przez rok można wiele zrobić i bardzo dużo się nauczyć.

Współzawodnictwo pracy dało nam bezsprzecznie b. wiele. Ale czy możemy powiedzieć, że wyciągnęliśmy wszelkie korzyści, jakie się da wyciągnąć z tego masowego, wychowawczego ruchu? Nie, tego stwierdzić nie możemy, bo tak u nas nie było.

Współzawodnictwo — to szlachetna rywalizacja ludzi pracy, w której najlepsi uzyskują zaszczytny tytuł przodownika pracy. I co dalej? A właściwie, co powinno być dalej? Przodownicy pracy, ci najlepsi wśród współzawodniczących powinni swym przykładem pociągać innych. Ich styl, a przede wszystkim metody pracy powinny być naśladowane przez jak najszersze rzesze pracowników, co — rzecz jasna — w konsekwencji powinno przyczynić się do podnoszenia jakości i wydajności pracy w skali ogólnej oraz powinno wpływać na dalsze wzmocnienie szlachetnej rywalizacji o zdobycie tytułu przodownika.

Jednym z głównych założeń współzawodnicztwa pracy jest popularyzacja metod pracy i osiągnięć przodowników. Bo przecież nie ulega wątpliwości, że skoro ktoś został przodownikiem i wyróżnił się wybitnie np. ilością lub jakością pracy — to wzbudził wśród wielu swych towarzyszy pracy zaciekawienie i u niejednego zrodziło się pytanie, jak on to zrobił? Jak pracować, by osiągnąć podobne wyniki? I właśnie popularyzacja metod pracy najlepszych przodowników daje odpowiedź na te pytania i tym samym umożliwia uzyskanie lepszych wyników w pracy przez szersze rzesze pracowników.

W górnictwie, hutnictwie czy innym przemyśle pamięta się o tym, i docenia odpowiednio wagę tego zadania. Przykłady:

Herbert B a d u r a, 25-letni hutnik-zetempowiec dokonał tzw. szybkościowego wytopu stali w piecu martenowskim. Czas wytopu 40 ton stali skrócił z przeszło 7 godzin do 3 g. i 27 minut. Jego osiągnięcie i sposób pracy opublikowano natychmiast oraz podano jako wzór dla wszystkich hutników w Polsce. Poza instruowaniem najbliższych współpracowników, Badura dzieli się swymi doświadczeniami, wykładając w Liceum Hutniczym przy hucie „Pokój“.

Metalowiec Stefan W r ó b e l przeszedł przy pracy na obrabiarce na szybkościowe skrawanie metalu przy pomocy noża spiekowego tzw.

„widii“ o kącie ujemnym. Szybkościowe skrawanie — to zwiększenie wydajności pracy i wykorzystanie maszyny o 70%. I znowu jego metoda, odpowiednio spopularyzowana, przyjęta została przez rzesze metalowców Polski i teraz wielu metalowców skrawa metal szybkościowo, wielu podniosło znacznie wydajność swej pracy.

Górnik Paweł F i l a k, rębacz kopalni „Wieczorek“ dokonał poważnego usprawnienia pracy. Dotychczas transporter służący do odprowadzania „urobionego“ węgla musiano co pewien czas rozbiierać i przesuwac na nowe miejsce, bliżej ścian węgla. Przy wadze i wielkości transportera była to b. ciężka praca i odrywała wielu górników na szereg godzin od wydobywania węgla. Pomysł Filaka polega na przesuwaniu transportera bez jego codziennego demontażu. Pomysł b. prosty, dający olbrzymie korzyści. I znów to samo. Pomysł ten obiegł lotem błyskawicy kopalnie w Polsce i znalazł zastosowanie, przyczyniając się do usprawnienia pracy i zwiększenia wydobywania węgla.

Czy te kilka przykładów coś nam mówią? Czy możemy wyciągnąć z nich jakie korzyści? Nim odpowiemy na te pytania, powróćmy na teren ZUS i cofnijmy się pamięcią wstecz.

W każdym kwartalnym etapie współzawodnicztwa każdy zespół (sekcja, wydział) wysuwał swego przodownika pracy. W skali ogólnokrajowej, np. w III etapie współzawodnicztwa, wysunięto na odcinku ubezpieczeń społecznych 598 przodowników zespołowych — w tym 212 po raz drugi, a 80 po raz trzeci oraz 202 przodowników zakładowych. Co mówią te cyfry? Oznaczają one, że tylu ludzi należałoby naśladować i stosować ich metody podnoszące wydajność pracy.

Zespoły pracownicze niekorzystające z doświadczeń i metod pracy swoich przodowników „drepczą w miejscu“, tzn. nie uzyskują coraz to wyższej przeciętnej wydajności pracy. W takich zespołach przodownikami pracy zostają w każdym etapie przeważnie i ciągle ci sami pracownicy. I to jest zjawiskiem niepokojącym, oznaczającym, że w takim zespole nikt nie wyciągnął najmniejszych korzyści z osiągnięć przodownika tego zespołu.

Dzisiaj, kiedy przechodzimy do współzawodnicztwa pracy opartego na realnych konkretnych zobowiązaniach i kierowanego bezpośrednio przez związek zawodowy, musimy postanowić, że ucząc się na błędach, będziemy w jak największym stopniu korzystać z osiągnięć i metod pracy naszych przodowników i że

metody te będziemy jak najbardziej popularyzować. Aby w przyszłości błędów nie powtarzać, wytknijmy je sobie i dobrze zapamiętajmy, że:

błędem było nieinteresowanie się członków zespołów osiągnięciami najlepszego przodownika pracy,

błędem był brak ze strony przodowników pracy inicjatywy do popularyzacji własnych osiągnięć dla dobra ogółu,

błędem było ze strony ówczesnych komitetów współzawodnictwa pracy nie przejawianie działalności w kierunku popularyzacji i jak najszerszego stosowania osiągnięć przodowników pracy (niech to będzie wskaźką dla organów związkowych, przejmujących opiekę nad rozwojem współzawodnictwa zobowiązaniowego),

błędem było, że kierownictwo administracyjne zespołów współzawodniczących, zainteresowane poziomem wydajności pracy, nie zwracało bacznej uwagi na zagadnienie popularyzacji i szerokiego wykorzystania doświadczeń, osiągnięć i metod pracy przodowników.

Jeśli tych błędów będziemy unikać, realizując nowe formy współzawodnictwa zobowiązaniowego, to podsumowanie całorocznych wyników, którego dokonamy w roku 1952, wykaże nam jak bardzo słusznym i koniecznym było ich wytknięcie w chwili obecnej.

Janusz Krzymowski

KURS BARDZO MIŁY

Drugi kurs urządzony przez Oddział Wojewódzki w Krakowie dla pracowników podległych oddziałów obwodowych ZUS.

Przedmiot kursu raczej szary: czynności wymiarowe, pobór, egzekucja, kontrola składek, nieco o obowiązku ubezpieczenia i księgowość. Nudnej księgowości godzin aż 20.



Padły pierwsze słowa wykładowcy. Na sali cisza, twarze poważne, oczy utkwione w wykładowcę. Nastrój skupienia i powagi. Wykładowca ożywił się, słowa jego popłynęły gładziej, a zwyczajny wykład stał się żywą, interesującą prelekcją.

I tak już było do końca kursu. Wszyscy wynieśli z tego kursu najlepsze, miłe wrażenie, sumę doświadczeń i rzetelną korzyść fachową. Księgowość w wykładzie kol. Linka stała się barwną, pochłaniającą opowieścią, a prelekcja o Planie 6-letnim porywającą wizją.

Czemu to zawdzięczać? wykładowcom, słuchaczom, organizacji Kursu?

Zdaje się, że wszystkim tym czynnikiem, a przede wszystkim gorącej chęci zdobycia wiedzy, po którą przybyli do krakowskiego grodu koledzy z Kielec, Radomia, Tarnowa, Nowego Sącza, Białej i Chrzanowa.

R. J.

Współzawodnictwo przy kompletowaniu roszczeń

Wydana we wrześniu 1950 r. instrukcja o toku czynności biurowych w komórkach przyznających świadczenia rentowe w obwodowych oddziałach ZUS (zarządzenie Dyr. Działu Ubezpie. Rentowych Nr 11/50) zawiera przepis: „Jeżeli osoba zgłaszająca roszczenie z powodu niezaradności w następstwie stanu zdrowia, braku wykształcenia, braku rodziny itp. może mieć trudności w uzyskaniu niezbędnych dowodów, należy roszczenie przyjąć i zarejestrować, a następnie podjąć wszelkie kroki, zmierzające do kompletowania dowodów“ (§ 29 p. 2).

Przepis ten podaje pracownikowi wskazówki w przypadkach, jakich może praktyka dostarczyć. Jest niewątpliwie, że w praktyce zdarzają się przypadki, w których należałoby zastosować ten przepis, czy jednak często go stosujemy i czy wyczerpujemy możliwości, jakie on stwarza?

Wiadomo ogólnie, że przeciętny czas zużywany na załatwienie roszczenia rentowego jest dość długi. Podjęliśmy i kontynuujemy wysiłki, aby czas ten, będący sprawdzianem sprawności aparatu ubezpieczeniowego, możliwie skrócić. W wysiłkach

tych nie możemy pominąć żadnej drogi, która mogłaby nas zbliżyć do tego celu. A jedną z tych dróg, to właśnie stosowanie powyższego przepisu.

Każdy, kto zetknął się praktycznie z pracą przy przyjmowaniu roszczeń rentowych wie ile życie dostarcza przypadków, w których udzielenie możliwej pomocy lub choćby tylko rozsądnej i życzliwej rady jest obowiązkiem czysto ludzkim. Obowiązek ten w szczególnym stopniu ciąży na pracowniku, powołanym do realizowania uprawnień człowieka pracy, człowieka, który potrzebuje pomocy, a obowiązek udzielenia tej pomocy jest ponadto stwierdzony wyraźnym przepisem.

Jeżeli zgłaszający roszczenie z jakichkolwiek powodów mógłby mieć trudności w uzyskaniu potrzebnych dowodów, to jasne jest, że kompletowanie takiego roszczenia przeciąga się. Niezależnie więc od obowiązków, wynikających z przyczyn natury humanitarnej jak i z poczucia solidarności naszej z ubezpieczonymi, musimy w takim przypadku wziąć sprawę w swoje ręce i zrobić to, co zainteresowanemu sprawiłoby często

poważne trudności. Bowiem doświadczony, świadomy celu pracownik ubezpieczeniowy znajdzie znacznie łatwiej sposób uzyskania potrzebnych danych niż chory, stary, niedołężny, przygnębiony i niezaradny człowiek.

Idzie tylko o jedno. Trzeba pamiętać, że pracownik ubezpieczeniowy nie może być automatem do przyjmowania i rejestrowania podań. Sprawa, z którą przychodzi ubezpieczony powinna być równocześnie naszą sprawą. Chodzi o trochę dobrej woli i trochę orientacji, którą posiada każdy doświadczony ubezpieczeniowiec. Czasami będzie chodzić o zerwanie więzów tradycyjnych, uświęconych metod pracy i poszukanie trochę „nowatorskich“ sposobów, no i czasem trzeba będzie dać trochę więcej wysiłku. Ale na to przecież nas stać!

Teraz w okresie wprowadzania wyższych form współzawodnictwa i ustalania treści zobowiązań warto przypomnieć ten niewykorzystany dotychczas należyty sposób usprawnienia aparatu ubezpieczeniowego. Stałe stosowanie go może przynieść poważny efekt.

at.

Zgubili krok...

Już od grudnia ub. roku sygnalizowaliśmy w PUS i w komunikatach Branżowego Komitetu w PUS, że w 1951 r. przechodzimy na wyższą formę współzawodnictwa zadaniowego opartego na zobowiązaniach, a kierownictwo współzawodnictwem w poszczególnych Oddziałach ZUS przejmą bezpośrednio zarządy miejscowych rad Związku Zawodowego, przy czym przepisy dotychczasowego regulaminu współzawodnictwa stracą równocześnie swą moc obowiązującą.

Od tego czasu upłynęły prawie

4 miesiące. Po styczniowym Plenum Zarządu Głównego ZZPIS zarządy okręgowo Związku przesyłały w teren wytyczne współzawodnictwa zadaniowego, a w PUS ogłaszaliśmy co miesiąc artykuły omawiające szczegółowo nowe formy organizacyjne oraz rolę i zadania Związku w zakresie współzawodnictwa.

I aż dziw bierze, że jeszcze 4 kwietnia br. wpłynął na ręce nie istniejącego już Komitetu Branżowego Współzawodnictwa US protokół z zebrania Z a k ł a d o w e g o

K o m i t e t u W s p ó ł z a w o d n i c t w a przy Oddziale Obwodowym ZUS w Płocku, na którym jednym z punktów porządku obrad było sprawozdanie p r z e w o d n i c z ą c y c h t r ó j e k.

A więc nadal istnieją jeszcze komitety i trójki współzawodnictwa, i to gdzie? — w okręgu warszawskim, najbliższym Zarządu Głównego Związku i Centrali ZUS.

Koledzy z Płocka! Przespalicie 3 miesiące. Nie czytacie PUS-u i nie bierzecie udziału w odprawach Okręgu Związku PIS. Czas pomyśleć chyba o likwidacji komitetu i trójek i odnaleźć zagubiony krok.

hef.

ZYCIE *pracownicze*

Kultura pracownicza

Kulturalni pracownicy tworzą kulturalne warunki pracy, te zaś z kolei oddziałują na poszerzenie kultury pracowników. Pisaliśmy o kulturze miejsca pracy ^{*)}, dzisiaj omówimy niektóre odcinki z dziedziny kulturalnego zachowania się pracownika w zakładzie pracy.

Stosunek do własności społecznej

Ustrój kapitalistyczny opiera się na zasadzie „świętej” własności prywatnej, której nieodstępnie musi towarzyszyć drapieżny sposób wywłaszczania biedniejszych na rzecz bogatszych. Tzw. „wspólne” urzędnictwa państwowe i komunalne służą również temu samemu procesowi wyzysku i ucisku. Cała nadbudowa jest w służbie kapitału. Nic też dziwnego, że w ustroju tym ważne jest tylko to, co stanowi „moją” wyłączną własność, a własność obca jest i musi być przedmiotem pożądania, niszczenia, a co najmniej obojętności.

W gospodarce socjalistycznej stosunki zmieniają się gruntownie. Wszystko staje się własnością społeczną, własnością wszystkich ludzi pracy, własnością całego narodu. Własność prywatną stanowią jedynie przedmioty osobistego użytku, w tym również własny, jednorodzinny domek. Własność prywatną stanowią też oszczędności pieniężne z własnej pracy. Źródłem progresywnie wzrastającego dobrobytu materialnego i kulturalnego całego narodu, każdego członka społeczeństwa są wszystkie dobra społeczne, cały produkt przemysłowy, usługowy i kulturalny. Wspólną naszą własność stanowią fabryki, środki komunikacyjne, urzędnictwa kulturalne, domy mieszkalne, parki itd. itd. Od ich całości, sprawności w działaniu, od ich nieprzerwanego zwiększania zależy wzrastanie dobrobytu ogólnego i indywidualnego. Tym nowym warunkom musi odpowiadać nasz stosunek do własności społecznej; taka dopiero własność urasta do prawdziwej świętości. I dlatego cechować nas musi rzetelna dbałość o dobro społeczne. Musimy sami pilnować dobra społecznego i domagać się tego od każdego. Nie tolerujemy

żadnego marnotrawstwa. Jeżeli możemy sami zapobiec szkodzić czy naprawić uszkodzenie — czytamy to zaraz; jeżeli nie możemy sami — zrobmy to zespołowo, zwróćmy uwagę zarządzającemu, napiszmy do prasy; wybierzmy zawsze drogę najskuteczniejszą, najbardziej bezpośrednią. Wyzbądźmy się bezpowrotnie stanowiska wyrażanego powiedzeniem: „a co mnie to obchodzi”.

Stosunek do własnego zakładu pracy

Z właściwego stosunku do własności społecznej wypływa nasz stosunek do naszego zakładu pracy, który jest również częścią dobra społecznego, oddanego nam w bezpośrednie zawiadywanie, i dlatego wymagającego naszego bezpośredniego pełnego zainteresowania. Zasada jednoosobowego kierownictwa nie lokalizuje odpowiedzialności pracownika tylko na poruczonym mu odcinku pracy, ale wymaga starania o coraz sprawniejsze funkcjonowanie wszystkich odcinków, składających się na całość zakładu pracy, wymaga kolektywnej opieki nad powierzonymi zakładowi środkami trwałymi i obrotowymi, wymaga kolektywnej troski o jak najlepsze, najszybsze i najekonomiczniejsze spełnianie wszystkich zadań. Zauważony brak na jakimkolwiek odcinku powinien być natychmiast ujawniony w sposób gwarantujący szybkie usunięcie go. Oczywiście, przede wszystkim musi pracownik baczyć, aby nie było braków na jego własnym odcinku pracy. Od własnego stanowiska pracy aż do najwyższego rzędu problemów ogólnych powinno iść czynne zainteresowanie każdego świadomego pracownika. Każdego z nas musi interesować zauważona możliwość zniesienia zbędnych czynności, usprawnienia i przyspieszenia potrzebnych prac, możliwość zaoszczędzenia każdego grosza. Nie może nikt z nas przechodzić obojętnie wobec zatoru czy błędu w pracy, wobec nieuczta, czy niedbałstwa, a szczególnie wobec złej woli. Każdego z nas musi interesować każda zaistniała czy też grożąca szkoda, nawet tak drobna, jak ciekący kurek czy niepotrzebnie paląca się lampa.

Stopień staranności pracownika o jego zakład pracy świadczy o poziomie kultury pracowniczej.

*) PUS nr 4 z 1951 r.

Stosunek do interesanta

Naszym interesantem jest w przeważającej mierze ubezpieczony czy też członek jego rodziny. Przychodzi do nas często w najcięższej dla niego chwili: przychodzi po zasiłek pogrzebowy, po zasiłek chorobowy, po rentę. Naszym interesantom zależy bardzo na czasie; chcą i powinni oni otrzymać świadczenia zaraz i w pełnym należnym wymiarze. Każdy z nich liczy w pełni na całą naszą życzliwość i pomoc, na naszą kulturę pracy. Nie róbnymy im zawodu, niech rzeczywiście w każdym z nas znajdują przyjaciela. Wyrzucmy resztki pozostałości biurokratycznych i pracujemy żywo; niech papier nie przesłania nam człowieka. Nie znaczy to wcale, byśmy nie byli czujni wobec tych, którzy jeszcze niekiedy uciekają się do chęci wyłudzenia nienależnych im świadczeń, jednak te wypadki nie mogą być powodem do jakichkolwiek utrudnień dla całej masy ludzi pracy, którzy przychodzą po rzetelnie należne im świadczenia. Jak najbardziej rygorystyczne postąpienie w wypadku ujawnienia złej woli i opublikowanie kary stanowi bardziej skuteczną broń w walce z nadużyciami, niż niejeden papierowy „dokument”. Żaden papier nie zastąpi żywej, społecznej kontroli. Taki organ kontroli społecznej powstaje teraz w postaci delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Przyjmując interesanta, wysłuchajmy go spokojnie, pomóżmy w wyrażeniu życzenia, unikajmy oschłości w kontakcie z nim i zawilości w informowaniu, informujemy dokładnie co do ewent. dalszego biegu, nie posyłajmy interesanta do innego „okienka”, jeżeli możemy bezpośrednią informację czy też potrzebny akt pobrać sami, a przede wszystkim nie każmy mu czekać w „ogonku”. Działajmy szybko, bez zbędnego zatrzymania; pamiętajmy, co odczuwamy, gdy sami stojemy w jakimś ogonku; pamiętajmy, że każda minuta straconego czasu przez nas czy przez interesanta, to ukradzioną minutą czasu produktywnego; pamiętajmy, że te minuty to dziesiątki tysięcy godzin straconych dla produkcji.

Obowiązkiem każdego z nas jest dbałość o kulturę poczekalni, o wygodę i zadowolenie interesantów. Traktujmy interesanta tak, jak sami chcielibyśmy być potraktowani jako interesanci w innych instytucjach.

Punkt ciężkości w udzielaniu świadczeń pieniężnych, szczególnie świadczeń tzw. krótkoterminowych przesuwa się na zakłady pracy. Oznacza to, że musimy tam przenieść nasze starania o szybką i życzliwą obsługę ubezpieczonych. Musimy nawiązać ścisłą współpracę z pracownikami zakładów, które przejęły wypłatę świadczeń. Musimy im pomóc w szybkim opanowaniu przedmiotu i dobrej techniki pracy, a przede wszystkim w przejściu tej życzliwości i pomocy, jaka cechować powinna każdego pracownika ubezpieczeń społecznych. W tej masie pracowników ubezpieczeniowych w poszczególnych zakładach pracy zyskujemy nowych towarzyszy pracy ubezpieczeniowej. Za właściwe jej postawienie jesteśmy wszyscy odpowiedzialni. Tej odpowiedzialności domaga się od nas poczucie kultury pracy ubezpieczeniowej.

Stosunek do towarzyszy pracy

Wspólny cel powinien jednoczyć towarzyszy we wspólnym wysiłku osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy. Do tego potrzebne jest wzajemne zrozumienie, wzajemna życzliwość i pomoc, wzajemna krytyka. Nasi przodownicy powinni cieszyć się pełnym uznaniem, a ich przykład powinien zachęcać nas do równania kroku z nimi. Cieszymy się każdym dobrym osiągnięciem naszego towarzysza, boć jego wkład służy naszemu zakładowi pracy, a więc służy nam wszystkim. Dzielimy się chętnie naszymi doświadczeniami z naszymi towarzyszami pracy, gdyż w ten sposób podnosi-

my wydajność ich pracy, a więc działamy w interesie naszego zakładu pracy, a tym samym również we własnym interesie.

Z własnych doświadczeń wiemy, jak przykra jest wyniosłość czy oschłość, którymi jeszcze często grzeszą kierownicy czy starsi towarzysze; porzucmy te szkodliwe manieri. Nie świadczy o kulturze wyczekiwanie młodego kierownika na ukłon ze strony towarzyski czy też starszego wiekiem towarzysza.

Do wysoce ujemnych cech należy pochlebstwo czy wręcz służalstwo jeszcze niekiedy stosowane i co gorsze — czasem przyjmowane. Są to u nas pozostałości po ustroju kapitalistycznym, które muszą być gruntownie wytrzebione.

Wielce szkodliwe jest też pobażenie, jeszcze często rozumiane jako cecha dodatnia. Jeszcze często taki „dobry wujaszek” czy „kochana cioteczka” cieszy się niestudnie sympatią otoczenia; jeszcze zdarza się, że taką osobę wyśmiewa się na różne posterunki, co oczywiście, „zawala” robotę własnie tą „miłą” pobażliwością, brakiem umiejętności dobrego podziału pracy i energicznego żądania spełnienia obowiązków. Jeszcze nie wyzbyliśmy się pobażliwości dla pijaków.

Wspomnieć należy o takiej szkodliwej przywarze, jak gadulstwo, rabujące cenny czas produktywny nasiciela tej cechy i — co gorsze — osób przez niego wciąganych. Na furgonie gadulstwa jedzie także „plotka” różnego autoramentu i kalibru. Kulturalny pracownik tępi plotkę, brzydzi się gadulstwem.

Do ważnych problemów kultury pracowniczej należy zachowanie się pracowników w pomieszczeniach wieloosobowych, w szczególności, gdy idzie o zachowanie ciszy. Problem ten — wbrew pozornym przypuszczeniom — nie tyle jest ostry w dużych halach, ile w mniejszych pomieszczeniach, nawet dwuosobowych. Nie ma kłopotów, gdy cały zespół wie, co to kultura pracy; w takim zespole spólnota pomieszczenia daje nawet wyraźne korzyści w postaci pośredniej komunikacji, wzajemnej pomocy czy przykładu. Natomiast brak kultury u jednego choćby pracownika oddziałuje ujemnie na tok pracy wszystkich współpracowników. Narzucająca się, gadatliwa, głośna „osóbka” staje się dla towarzyszy uprzykrzoną osą. W takich wypadkach nie należy ani przez chwilę ulegać tupetowi ludzi niekulturalnych i swoją postawą zmusić ich do należytego zachowywania się i dobrej pracy. W wieloosobowym pokoju nie należy prowadzić głośnych rozmów, w razie potrzeby należy podejść do stołu towarzysza i przeprowadzić z nim krótką rozmowę spokojnym i przyciszonym głosem; w ten sam sposób należy też rozmawiać z interesantami. Sprawy służbowe omawiajmy jasno, zwięźle i możliwie krótko; unikajmy hamujących pracę rozmów natury prywatnej, pamiętajmy, że na wynik naszej pracy czeka ubezpieczony tuż za okienkiem przyjęć lub poza obrębem naszego biura.

Wspomnieć należy o sposobie witania i żegnania towarzyszy. Wielce ambarasująca jest zdawkowa wylewność w tym zakresie. Dużo kłopotu sprawia towarzysz wchodzący do wieloosobowego pokoju i uważający za stosowne przywitanie wszystkich obecnych przez podanie ręki. Witajmy się bez podawania rąk. Eliminujmy zwyczaj witania się mężczyzn z kobietami przez pocałunek w rękę, a wśród kobiet — przez całowanie się w policzki. Brzydkie to, a przede wszystkim wysoce niehigieniczne zwyczaje.

Zachowanie się w pomieszczeniach ogólnych

W tym zakresie ograniczamy się tylko do zwrócenia uwagi na konieczność zachowania ciszy, spokoju i czystości w pomieszczeniach ogólnych i miejscach życia zbiorowego,

na konieczność poszanowania urzędzeń, księzek i czasopism. Nieco szerzej musimy omówić wygląd ustępów. Nie będzie przesadą, jeżeli powiemy, że po wyglądzie ustępów można ocenić poziom kulturalny korzystającego z nich zespołu pracowniczego. Czyste ustępy świadczą o wysokim poziomie kulturalnym wszystkich pracowników. Niestety, zbyt często jednak spotykamy tam brud i nieporządek. Zdarza się, że na ścianach i drzwiach roi się od wstrętnych napisów i „rysunków”. Te napisy i rysunki wskazują też na liczebność składu „redakcji”! czasem są to nieliczne jednostki, czasem dość spory zespół redakcyjny. Mówią one również o poziomie niekulturalności poszczególnych „twórców”. Gdyby wytłumaczyć obrzydliwość takich wyczynów, gdyby podnieść poziom kulturalny „autorów”, to zmieniając tematykę i kształcąc (często dobrą) technikę, można by tym nakładem czasu uzyskiwać wartościowy materiał do gazetek ściennych.

Wygląd osobisty pracownika

Poruszymy jeszcze tylko sprawę osobistego wyglądu pracownika. Praca w biurze należy do rzędu tzw. prac czystych, przy których łatwo jest utrzymać czystość osobistą i która zazwyczaj pozwala na pracę bez używania specjalnej odzieży ochronnej. Ale i tutaj przyjemne wrażenie robi pracownik w czystym, lekkim płaszczu roboczym, chroniącym zwyciężające odzienie od kurzu i ewent. zabrudzenia; używanie takiego płaszcza jest konieczne przy pracach maszynowych oraz przy pracach w magazynach, składnicach akt itp.

Czyste ręce (paznokcie również), ogolona twarz mężczyzny, staranne uczesanie, czysta, cała i starannie założona odzież świadczą również o należytnym poziomie kulturalnym pracownika. Stać nas wszystkich na to.

K. W.

nasza praca zawodowa i społeczna

Dla uczczenia 1-Maja załogi Centrali i wszystkich terenowych oddziałów ZUS podjęły wiele zobowiązań roboczych, manifestując w ten sposób wolę walki o pokój i przedterminową realizację Planu 6-letniego na odcinku ubezpieczeń społecznych. Poniżej zamieszczamy orientacyjne liczby z uczestnictwa w akcji zobowiązań oraz meldunki o rodzaju, ilości i wartości zobowiązań wykonanych względnie wykonywanych jeszcze w niektórych oddziałach ZUS.

BYDGOSZCZ

W dniu 5.IV.1951 załoga tut. Oddziału ZUS odbyła naradę roboczą przy współdziałaniu przedstawiciela KWPZPR i Zarządu Okręgu ZZPIS. Naradę przygotowano bardzo starannie nie tylko pod względem technicznym, ale również propagandowym. Front gmachu jak i świetlicę estetycznie udekorowano, a transparenty i napisy głosiły hasła mobilizujące do współzawodnictwa, walki o pokój i realizację Planu 6-letniego.

W wyniku narady podjęto szereg zobowiązań indywidualnych, grupowych dla uczczenia Międzynarodowego Święta Robotniczego, oraz zadokumentowania niezłomnej walki o pokój i realizację planu 6-cio letniego. Trzydzieści zespołów oraz pięciu pracowników indywidualnie zgłaszało w przebiegu narady zobowiązania wykonania ściśle określonych prac w okresie II kwartału rb. Zobowiązania te przysporzą instytucji oszczędności 112.750,90 zł oraz dadzą oszczędności pośrednich na korzyść innych jednostek gospodarczych 22.400 zł, czyli w sumie 135.150 zł na przestrzeni jednego kwartału; poza tym podjęte zobowiązania wpłyną na usprawnienie prac związanych z przyznawaniem świadczeń ubezpieczonym.

W uchwalonej przez załogę rezolucji czytamy, że pracownicy tej instytucji dają swój wkład inicjatyw i wysiłku w usprawnienie i udoskonalenie obsługi świata pracy i wzy-

wają do podjęcia analogicznych zobowiązań bratnie oddziały ZUS z terenu województwa bydgoskiego oraz inne instytucje i urzędy zrzeszone w Związkach Zawodowych PIS, Pracowników Państwowych oraz Samorządowych.

OSWIECIM

Pracownicy tut. Oddziału ZUS zobowiązali się wykonać następujące prace:

Wydział Planowania i Rachunkowości: przepracować m-c kwiecień br. na oszczędzonym materiale biurowym, opróżnić segregatory, wyłączyć z nich niepotrzebne druki i oddać na makulaturę.

Sekcja Zasiłków Chorobowych: wyłączyć z kartoteki zasiłkowej 10.000 asygnat od 1.1.1950 i przekazać je częściowo do archiwum, a częściowo do ZUS w Bielsku-Białej; prace te wykonać w terminie do 1.5.51.

Sekcja Zasiłków Rodzinnych: wyłączyć akta z 1948—49 i oddać je na makulaturę; zorganizować wysyłkę bieżących zasiłków rodzinnych przez PKO.

Sekcja Świadczeń Emerytalnych: skrócić czas załatwiania roszezeń rentowych z 25 do 20 dni przeciętnie; przepracować na zaoszczędzonym materiale biurowym i piśmiennym czas od 1.4. do 30.6.50.

Wydział Składek: kontyści — skrócić czas terminu oddania przypisu w kwietniu o jeden dzień; kol. Hayzler i Vetulani — założyć nowy rejestr pracodawców i uporządkować kartotekę pracodawców z podziałem na powiaty i sektory; kol. Juszczyk — zaadresować zawiadomienia o zmianie stopy procentowej do wszystkich pracodawców poszczególnych sektorów z wyjątkiem sektora państwowego.

Wydział Administr. - Gospodarczy: poza normalną pracą wykopać i usunąć na całej przestrzeni od strony podwórza rosnące krzewy, imitujące żywopłot a nadające się do sadzenia,

zasadzić je w miejscach brakujących od ulicy; umożliwi to urządzenie w ogródkach klombów na kwiaty.

J. W.

NOWY SĄCZ

Pracownicy tut. Oddziału ZUS na zebraniu w dniu 10.IV.51 podjęli 18 zespołowych i indywidualnych zobowiązań z zakresu pracy zawodowej i społecznej. Na szczególną uwagę zasługuje zobowiązanie zespołu pracowników w składzie: Snitowski Tadeusz, Ekiert Władysław, Sawicki Alfred i mgr Lisiewicz Jan, którzy podjęli się przeszkolić delegatów w 106 zakładach pracy przejmujących wypłatę zasiłków chorobowych i ponadto wygłosić w zakładach pracy dwie pogadanki na temat ubezpieczeń społecznych.

LEGNICA

Pracownicy tut. Oddziału ZUS podjęli szereg zobowiązań o charakterze oszczędnościowym oraz w zakresie usprawnienia obsługi ubezpieczonych i podniesienia ściałalności składek. Między innymi zobowiązali się przedterminowo sporządzić zamknięcie roczne za r. 1950, o cały miesiąc wcześniej wykonać zalecenie CRZZ w sprawie przeniesienia wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego na wszystkie zakłady pracy, zatrudniające od 5-ciu pracowników wzwyż oraz przeszkolić co najmniej 50% pracowników, którzy w zakładach pracy będą wypłacać zasiłki.

Wszystkie zobowiązania zostały wykonane.

F. W.

ŁÓDŹ

Bojowym zadaniem pracowników Oddziału Wojewódzkiego ZUS w kwietniu br. było jak najszybsze przekazanie portfelu rent do oddziałów obwodowych i uporządkowanie pozostałych akt. Zespół pracowników Wydziału Rent, zdając sobie sprawę, że od sprawności ich pracy zależy terminowa wypłata rent,



Wycieczka koła ZMP przed Muzeum Lenina w Poroninie
(fot. N. Bobiński — ZUS w Warszawie)

poświęcił tej pracy dużo wysiłku i wiele godzin pozabiurowych i w tym też zakresie podejmowała cała załoga zobowiązania dla uczczenia święta 1 Maja. Na naradzie roboczej odbytej w dniu 29.III.1951 zobowiązali się wszyscy pracownicy Oddziału zwiększyć wybitnie swą wydajność pracy w okresie od 20 — 30 kwietnia br.

Niezależnie od tego poszczególne grupy i wydziały zgłosiły zobowiązania przedterminowego wykonania prac zleconych, (woźni, adremsiści, wydziały administracji oraz rachunkowości i planowania) daleko idącej oszczędności na materiałach piśmiennych (Wydział Kadry i Gospodarczy) oraz wykonania dodatkowej ściśle określonej pracy przy przekazywaniu rent (Wydział Organizacji i Inspekcji). Indywidualne zobowiązania pomocy przy przekazywaniu rent oddziałom obwodowym zgłosili pracownicy: Malanowicz, Tomasz, Mieczkowski, Ogórkowa, Lipińska, Marciniakówna, Piątczakówna, Mielczarska, Duchnowska, Lewandowska i Pruszyńska.

Podkreślić należy, że zapewnienie rencistom sprawnej i terminowej obsługi było troską całej załogi naszego Oddziału. Również z wielkim zadowoleniem komunikujemy, że nasi adremsiści wykonali swe zobowiązania na 6 dni przed terminem. Nazwiska ich umieszczono na tablicy przodowników. Grupa pracowników Sekcji Wypłaty Świadczeń też nie pozostała w tyle, wykonując przedterminowo zleconą jej pracę.

J. P.

KIELCE

Pracownicy Wojewódzkiego i Obwodowego Oddziału ZUS, z okazji Święta 1-go Maja podjęli i wykonali do dnia 25 kwietnia zobowiązania o łącznej wartości 1.756.52 zł. Większość zobowiązań dotyczyła pracy zawodowej, związanej z reorganizacją Instytucji. Ponadto, jako specjalny czyn społeczny wszyscy

pracownicy zobowiązali się zebrać w swoim miejscu zamieszkania szkło apteczne, z tym, że każdy pracownik dostarczy minimum 2 kg tego szkła. Zebrane szkło wartości około 450.— zł przekazano miejscowej aptece.

Fr. Kosior

WARSZAWA

Pracownicy Centrali i oddziałów Wojewódzkiego i Obwodowego ZUS podjęli 168 zobowiązań (w tym 88 zespołowych i 80 indywidualnych). We współzawodnictwie zespołowym bierze udział 324 osób (w tym 145 kobiet, 126 mężczyzn i 53 młodzieży), w indywidualnym 80 osób (w tym 40 kobiet, 27 mężczyzn i 13 młodzieży). Zobowiązania mają przeważnie charakter produkcyjny (kilkanaście o charakterze społecznym, 3 dotyczą zaoszczędzenia materiałów biurowych). Suma oszczędności uzyskana w wyniku wykonania podjętych zobowiązań wyniesie 58.700,49 zł.

Spośród najbardziej charakterystycznych zobowiązań należy wymienić: zobowiązanie T. Bobińskiego i St. Stefańskiej (Biuro Świadczeń Zagranicznych) do systematycznego przekraczania norm wydajności pracy w kwietniu — 125%, maju — 130% i czerwcu — 135%; zobowiązanie A. Dąbrowskiego i M. Piskorzynskiego (Wydział Gospodarczy) o oddaniu do użytku maszyny sumującej, która wobec brakujących części nie nadawała się w ogóle do naprawy — brakujące części wykonano we własnym zakresie; zobowiązanie zespołu w składzie I. Brysiak, F. Chojnacka, A. Jaskółowska, St. Wnorowska, B. Wondełkowska i Władysław Zieliński (Sekcja Wypłat) do przedterminowej segregacji kłisz adremowych; zobowiązania zespołu kierowniczego w Centrali i Oddziale Wojewódzkim ZUS do przejrzenia 1500 roszczeń i po zbadaniu, przyspieszenia ich ostatecznego załatwienia; zobowiązanie członków Zarządu TPPR — Koło przy ZUS do powiększenia dwukrotnie liczby pre-

numeratorów prasy radzieckiej i polskich pism poświęconych zagadnieniom życia Związku Radzieckiego.

WAŁBRZYCH

W dniu 7 kwietnia br. załoga Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział Obwodowy w Wałbrzychu na masowce odbytej przy współudziale Dyrekcji i Egzekutywy POP podjęła dla uczczenia 1-go Maja masowe indywidualne i grupowe zobowiązania.

Między innymi postanowiono zwiększyć wydajność pracy — dokonać zamknięcia rachunkowego za rok 1950 przedterminowo, tj. do 25.IV. br. mimo braku przewidzianych etatów, przyspieszyć wypłatę rent z ubezpieczenia brackiego, posortować i oddać do użytku makulaturę, skontrolować dodatkowo zakłady pracy sektora pryw., przeszkolić pracowników sekcji świadczeń rentowych, rozliczyć asygnaty mleczne, ograniczyć opalanie pomieszczeń biurowych, uporządkować i doprowadzić do estetycznego wyglądu ogródek przy budynku Ekspozytury w Świdnicy, ustalić dodatkowe dyżury w czasie urlopów.

Wartość powyższych zobowiązań wyraża się sumą około 23 tysiące złotych.

★

Pod koniec lutego br. założono przy tuł. Oddziale Koło Ligi Lotniczej, które w obecnej chwili liczy 65 członków. Prezesem Koła jest pilot szybowcowy kol. Bogdan Namysł.

W stosunkowo krótkim okresie istnienia Koła, bo w ciągu niespełna 2 miesięcy, zdołano zorganizować kurs szybowcowy, na który uczęszcza 15 osób. Wykłady na kursie odbywają się w środę każdego tygodnia. Przerabia się na nich wiadomości ogólne o szybownictwie, podstawy mechaniki oraz teorię lotu. Dużą trudność w prowadzeniu wykładów powoduje brak fachowych podczłonków — lecz to nie zraża prelegenta kol. Namysła, który sam

opracowuje skrypty na każdy wykład.

Wspólnymi siłami załogi wykonano piękną gablotkę, zawierającą zdjęcia ilustrujące lotnictwo radzieckie oraz artykuły omawiające szeroko zagadnienia lotnictwa. Urządzono też zbiorową wycieczkę do kina na film lotniczy pt. „Pierwszy start”, w której wzięło udział ponad 100 osób. Przeprowadzono 5 zebrań.

Plan pracy Koła na drugi kwartał br. przewiduje: przeszkolenie co najmniej 4 członków Koła celem przygotowania ich na kurs szybowcowy organizowany przez wyższe władze, zwerbowanie nowych członków, zorganizowanie kursu spadochroniarzy i ćwiczenia w skokach z wieży we Wrocławiu, urządzenie wycieczek samolotem PLL na Targi Poznańskie oraz do Jeżowa celem zwiedzenia szkoły szybowcowej. Powiększenie liczby prenumeratorów czasopism lotniczych, zmianę gablotki co 4 tygodnie oraz propagandę celów i zadań Ligi Lotniczej wśród społeczeństwa.

Marian Rychłowski

KUTNO

Spośród organizacji masowych, działających na terenie tut. Oddziału największą żywotność wykazuje Koło Ligi Kobiet, nagrodzone przez Zarząd Główny LK dyplomem uznania za dotychczasową pracę zawodową i społeczną „ligówek”.

Kierownictwo tut. Oddziałów ZUS i ZLP oraz kierownictwo Związkowe, oceniając również pozytywnie pracę zawodową i społeczną członkiń LK, przyznało premie i dyplomy następującym koleżankom: Migdałło Waleria, Iskra Hanna, Gierkowska Albina, Błaszowska Halina, Cwiłkińska Krystyna, Górzynska Barbara, Konarska Elżbieta, Kwiatkowska Stanisława, Kwiecieńska Stefania, Kubiak-Tomczakowa Krystyna, Złotowska Irena, Wilkowska Janina, Kowalczykówna Irena, Matusiakowa Sabina, Dąbrowska Wanda, Chłastówna Krystyna, Woźniakowa Helena, Woźniakowa Klara, Jędrzejczakowa Irena, Sobczykowa Teofila, Simińska Maria, Preissowa Czesława, Tomczykowa Stefania i Mutz Melania.

M. S.

ODPOWIEDZI REDAKCJI

Kol. Franciszek Petrus, kierownik Ekspozytury ZUS w Koźlu.

Zagadnienie sposobu obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przy różnego rodzaju systemach wynagrodzeń za pracę (akordowych, godzinowych, dziennych, miesięcznych itp.) i różnych sposobach i okresach wypłaty (miesięczne, tygodniowe, zaliczkowe itp.) — jest opracowywane przez Centralę ZUS i po uzgodnieniu z odpowiednimi władzami nadzornymi zostanie uregulowane okólnikiem oraz omówione w P. U. S.

Kol. M. Pachlewski w Zawierciu. W interesującej Was sprawie wysłaliśmy Wam odpowiedź listownie.

CO piszą o nas

Prasa codzienna poświęca co raz więcej uwagi wzrastającym zadaniom związków zawodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Etap przygotowawczy do przejścia szeregu istotnych funkcji ubezpieczeń przez organa zwiazkowe poprzedza intensywna akcja szkoleniowa, przeprowadzana wśród aktywno-związkowego.

Głos Pracy (nr 72) w korespondencji z województwa kieleckiego donosi: „Duży nacisk położono na odpowiednie przeszkolenie wykładowców, biorących udział w masowym szkoleniu. Celem umożliwienia wzięcia udziału jak największej liczby wykładowców w seminariach, zorganizowano 4 punkty seminarijne w Radomiu, Ostrowcu, Końskich i Kielcach. Wykładowcy, przeszkoleni na dwudniowych seminariach obsłuzą 108 kursów.

Nie wszystkie jednak zarządy okręgowo doceniły w dostatecznym mierze wagę szkolenia wykładowców: Do słabo pracujących pod tym względem związków należy zaliczyć... Zw. Instytucji Społecznych. Przy organizowaniu dwudniowych seminariów dla wykładowców poważnym błędem było nieprzygotowanie odpowiednich pomocy naukowych o charakterze pogładowym, jak również brak odpowiednich materiałów o tematyce fachowej. Błędy te częściowo zostały naprawione dzięki zaangażowaniu wszystkich PRZZ w ruchome biblioteki, posiadające materiały informacyjne oraz mapy i wykresy”.

Katowicka Trybuna Robotnicza (nr 99) zwraca uwagę na zadania związków na odcinku należytego wykorzystania czasów leczniczych: „Poważnym zagadnieniem do rozpracowania jest akcja 3 tygodniowych czasów leczniczych. Należy jak najbardziej usprawnić tę akcję, która ma ogromne znaczenie dla podniesienia zdrowotności pracujących. Wczasy lecznicze są stanowczo niedoceniane. Wszyscy pracujący potrzebujący leczenia upierają się przy leczeniu sanatoryjnym, a niestety posiadamy na razie zbyt szczupłe pomieszczenia dla tego rodzaju leczenia. Należy wzmocnić wydatnie akcję propagandową wczasów. Jest to zadaniem delegatów socjalno-ubezpieczeniowych i grup związkowych. Muszą one wnikać w istotne przyczyny wzbraniania się niektórych pracowników fizycznych od wyjazdu na wczasy.

Stwierdzono, iż wczasy specjalne przeciwypliwowe i przeciwotwórcze są niejednokrotnie wykorzystywane jako zwykłe wczasy dla ludzi nie zagrożonych tymi chorobami. Jest to niedopuszczalne. Zarówno Zw. Zawodowy Górników, jak i Zw. Zawodowy Chemików muszą w jak najszybszym czasie zbadać stan tych schorzeń wśród swoich członków i dostarczyć spisu chorych i zagrożonych do ORZZ, celem ich leczenia”.

Dziennik porusza ponadto sprawę błędnego kwalifikowania przy rozdziale miejsc na wczasy pracowników z awansu społecznego: „ORZZ stanęła na stanowisku, iż robotnicy wysunięci na wyższe stanowiska w produkcji, winni korzystać

ze wszystkich praw i przywilejów należnych pracownikom fizycznym, na co zasłużyli swą wyróżniającą się pracą i postawą polityczną, która spowodowała ich wysunięcie”.

W artykule „Nie ma kolejek — ale za to trzeba czekać na wypłatę zasiłków chorobowych” **Życie Lubelskie** (nr 92) porusza sprawę niedociągnięć na innym odcinku świadczeń ubezpieczeniowych: „Do niedawna jeszcze w holu ZUS stały długie kolejki robotników, oczekujących wypłaty zasiłków chorobowych. Obecnie sytuacja ta uległa nieznacznej poprawie. Zakłady pracy skupiające ponad 50 osób, przejęły wypłatę zasiłków chorobowych. Pozytywna ta inowacja zdawałoby się powinna przyspieszyć i usprawnić procedurę. Jednak tak nie jest.

ORZZ jako inicjatorka tego pomysłu, zajęła się żywo całą sprawą; zorganizowała specjalne trzydniowe kursy dla mających prowadzić wypłaty zasiłków chorobowych w zakładach pracy i przeszkoliła już ponad 200 osób. Mimo jednak tych usprawnień niezbyt wiele zakładów postawiło tę sprawę na odpowiednim poziomie. ORZZ pragnąc „rozruszać” większość opornych zakładów, zorganizowała odprawę zarządów okręgowo, w wyniku której poszczególne zakłady nie posiadające jeszcze specjalnych pracowników zajmujących się wypłatą zasiłków, zobowiązały się dostarczyć wykazy ludzi, którzy zostaliby przeszkoleni. Dotychczas jednak wykazy takie nie nadeszły.

Szczególnie mało, a prawie wcale nie interesują się tą tak ważną sprawą związki branżowe, którym widać jest obojętne, kiedy robotnik otrzyma zasiłek chorobowy. Tego rodzaju niedbalstwo nie powinno mieć więcej miejsca. Jego usunięcie należy do dyrekcji i rad zakładowych”.

Dziennik Łódzki (nr 110) donosi o stałym opóźnieniu wypłaty zasiłków rodzinnych przez Oddział Obwodowy ZUS w Łowiczu. Również w poprzednim przeglądzie prasy sygnalizowaliśmy niedociągnięcia i opóźnienia w wypłacie zasiłków, wywołane częstokroć nie dość sprawnie przeprowadzaną reorganizacją wypłat świadczeń pieniężnych.

W reportażu ze stołecznego oddziału ZLP **Życie Warszawy** (nr 114) porusza sprawę nadużywania świadczeń ubezpieczeniowych przez elementy społeczne i wypowiada się za wprowadzeniem nowego typu legitymacji dla ubezpieczonych, tzw. „książki chorych”. W książce takiej stanowiącej legitymację chorego zgłaszającego się po poradę, każdy lekarz oznaczałby daty przyjęcia i odwiedzin w domu, okres zwolnienia itp. „Książka chorych”, która uwidoczniłaby historię zachorowań pacjenta wpłynęłaby z pewnością na likwidację wędrowek od lekarza do lekarza w pogoni za zwolnieniem. Dotychczasowy system nie ujawniający wszystkich wizyt u lekarza sprzyja wędrownikom bumelantów i symulantów. I tak np. niedawno kontrola ZLP ujawniła, że chory M. w ciągu 2 miesięcy opuścił około 40 dni pracy. Posiadał on 9 zwolnień lekarskich. Każde od innego lekarza, innej specjalności.

W związku ze zniesieniem asygnat mlecznych ZUS **Gazeta Handlowa** (nr 22) pisze: „Dalsze utrzymywanie asygnat okazało się całkowicie zbędne ze względu na stały wzrost ilości mleka

spożywczego (w porównaniu z rokiem ub. — 18%). Między CZPM a dystrybutorem detalicznym uzgodniono już wszystkie zagadnienia, związane z usprawnieniem zaopatrzenia sklepów w mleko i sprzedaż. CZPM wprowadza na rynek na szeroką skalę sprzedaż mleka 'butelkowego, które będzie do-
starczane do mieszkań.

Stale zwiększanie produkcji mleka i artykułów przemysłu mleczarskiego, zgodnie z założeniami rozwoju mleczarstwa w planie sześcioletnim, daje gwarancję pełniejszego nasycenia rynku w artykuły mleczarskie".

Zwywy oddźwięk w prasie wywołuje nadal podjęta ostatnio walka z bezdusznością i biurokracyzmem, przejawiającym się w działalności wielu instytucji i urzędów. Nie brak również głosów pozytywnych. „Dyrektor Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Gdańsku — pisze **Głos Pracy** (nr 46) — osobiście analizuje wszystkie odmowne decyzje rentowe wydane przez Oddział. Część z nich zwracana jest do kolegalnego rozpatrzenia, celem bardziej wszechstronnego zbadania możliwości przyznania renty inwalidzie czy weteranowi pracy. Gdyby dyrektorzy innych instytucji usługowych osobiście wnikali w powody odmowy świadczeń i prostowali nie przemyślane czasem dostatecznie decyzje — mniej byłoby skarg na działalność ZUS, ZLP i Fundusz Akcji Socjalnej”.

Express Wieczorny (nr 87) również



Amatorski zespół pracowników ZUS w Bytomiu wystawił „Damy i Huzary”

A. Fredry

(nad. St. Toegel)

przytacza godny naśladowania przykład wzorowego stosunku do pracy urzędniczej załatwiającej sprawy zasiłków chorobowych w okienku nr 13 w Oddziale Obwodowym ZUS w Warszawie. Wykonuje ona swoje obowiązki szybko, sprawnie i do każdego interesanta odnosi się

z ujmującą uprzejmością. Notatka kończy się słowami: „Jest to najpiękniejszy sposób urzędowania, zwany inaczej socjalistycznym stosunkiem do pracy”. Jak nas informują, wymienioną w korespondencji pracownicą jest kol. Halina Żurek. (Ob.)

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

FELIKS WOŹNICZKA: „Ubezpieczenia pensyjne górników” według stanu prawnego z dnia 1 listopada 1951 r. — Wydawnictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Warszawa 1951 r. Praca wydana w formie skryptu formatu A 4, str. 63.

Uchwycenie stanu naszego ustawodawstwa ubezpieczeniowego obowiązującego w określonym momencie wymaga niewątpliwie dialektycznego ujęcia ze strony studiujących je osób. Ustawodawstwo to bowiem zawiera tak wiele przepisów nieaktualnych choć formalnie nieuchylonych, jest rezultatem tak wielu narznięć przepisów różnego rzędu, jest uzupełniane tak wieloma normami o różnej wadze gatunkowej — że musi być ujmowane, z uwagi na potrzeby następujących przemian, bez zbytecznego formalizmu litery prawa.

Należy to mieć na względzie przy ocenie pracy ob. Woźniczki, która opracowana została na jesieni 1950 r. Celem jej było wówczas zapalenie b. dotkliwej luki w zakresie wydawnictw ubezpieczeniowych w odniesieniu do spraw ubezpieczenia górniczego. Praca ta, dzięki głębokiej znajomości przedmiotu ze strony autora i starannemu i szczegółowemu opracowaniu zawiera bardzo dużo cennego materiału z tego zakresu. Wydana zaraz po napisaniu, byłaby spełniła pożyteczną rolę również i praktyczną.

Patrząc jednak na pracę ob. Woźniczki obecnie, widzimy, że tempo życia wyprzedza nasze możliwości wydawnicze i że praca napisana przed pół rokiem dla celów praktycznego instruowania pracowników, załatwiających sprawy ubezpieczenia górniczego, staje się tylko, bardzo zresztą cenną, pozycją historyczną, a dostosowanie jej do potrzeb dnia wymaga gruntownego jej przerobienia i uzupełnienia.

Tymczasem bowiem wprowadzone zostały w życie tak zasadnicze — również i dla ubezpieczenia górniczego — akty, jak ustawa o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, reforma walutowa, uchwała Prezydium Rządu w sprawie świadczeń z Karty Górnika, rozpo-

ządzenie Rady Ministrów o składkach i zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zmian w ubezpieczeniu brackim. Nie jest oczywiście zarzutem pod adresem autora, że tylko dwa pierwsze akty zostały w omawianej pracy uwzględnione i to w sposób tylko pobieżny. O ile jednak operowanie starą walutą jest mankamentem nieistotnym i łatwym do usunięcia, o tyle przedstawienie spraw organizacyjnych ubezpieczenia brackiego pod kątem widzenia przepisów obowiązujących przed ustawą z 20 lipca (o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych) było w ogóle zbędne i czyni tę część pracy ob. Woźniczki zupełnie nieaktualną.

Rozdział skryptu, dotyczący zakresu ubezpieczenia i składek jest również w znacznej mierze nieaktualny. Jedynie zasady obowiązku ubezpieczenia uległy niewielkim, łatwym do omówienia, zmianom. Zagadnienie składek przedstawia się natomiast obecnie zupełnie odmiennie, niż to ujęte zostało w omawianej pracy, a raczej, ściśle mówiąc, zagadnienie to znikło jako problem w ubezpieczeniu górniczym. Podobny los spotkał te rozdziały pracy, które mówiły o ubezpieczeniu dobrowolnym, o kontynuowaniu ubezpieczenia, o zachowaniu i odzysku uprawnień. Sprawy te, dość zawiłe do niedawna, zostały ostatnio radykalnie zmienione i uproszczone i wymagają zupełnie odmiennego ujęcia.

Część trzecia pracy ob. Woźniczki, dotycząca rodzajów i warunków do świadczeń — nie straciła zasadniczo swej aktualności, jednakże straciła, pamiętać należy, ogromnie na swej wadze, skoro uwzględnili się fakt, że tymczasem wprowadzono już renty górnicze na podstawie Karty Górnika. Trzy czwarte robotników zatrudnionych w górnictwie są to pracownicy dołowi, korzystający z uprzywilejowanych świadczeń, zapowiedzianych Kartą Górnika, a określonych ściśle w uchwale Prezydium Rządu z dnia 10 stycznia br. W ten sposób dotychczasowy system świadczeń brackich ogranicza się do pracowników zatrudnionych na

powierzchni, a więc zmniejsza się zarówno ilościowo, jak i gatunkowo Wprawdzie pracownicy, zatrudnieni na dole, korzystać mają ze świadczeń brackich w przypadkach, gdy nie są uprawnieni do rent górniczych, jednak sprowadza się to do przypadków inwalidztwa niewypadkowego przed pracowaniem na dole 10 lat, przypadków, gdy ostatnie zatrudnienie nie jest pod ziemią itp. Zasadniczy jednak system świadczeń dla pracujących pod ziemią opiera się na Karcie Górnika i praca o świadczeniach górniczych nie może go pomijać. Na odwrót — musi on się wysunąć na czoło przy omawianiu zagadnień świadczeniowych dla górników.

Część czwarta pracy ob. Woźniczki dotycząca sposobu obliczania i wysokości świadczeń stała się nieaktualna w swym najbardziej zawilum punkcie: obliczania stopniówki. Radykalne uproszczenie tej sprawy, — dokonane zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 kwietnia br. czyni zbędnymi skomplikowane sposoby obliczania pensyj brackich. Zmiana sposobu obliczania stopniówki była zresztą jednym z warunków przeprowadzanych ostatnio reform organizacyjnych i powierzenia przyznawania świadczeń brackich oddziałom obwodowym ZUS-u.

W ten sposób pobieżny nawet przegląd wydanych ostatnio aktów prawnych regulujących bezpośrednio lub pośrednio zagadnienia ubezpieczenia górników, na tle omawianej pracy ob. Woźniczki, zmusza do wniosku, że praca ta w obecnym jej stanie posiada już w dużej mierze wartość tylko historyczną. Żałować należy, że nie została wydana wcześniej, gdyż byłaby na poprzednim etapie spełniła pozytywną rolę praktyczną. Danie jej obecnie do rąk pracowników ubezpieczeniowych czy związkowych nie spełniłoby celu. Na odwrót — wprowadziłyby wiele zamieszania i nieporozumień. Dlatego też praca ob. Woźniczki, gdyby miała być wydana — jako podręcznik praktyczny — musiałaby być przez autora gruntownie przerobiona.

Na zakończenie uwaga ogólna. Autor wspomina kilkakrotnie w trakcie swych uwag o „zmienionych warunkach dziejowych” itp. Brak jednak w pracy bliższego nawiązania do tych przemian, brak analizy przepisów z punktu widzenia potrzeb obecnego ustroju. Dogmatyczny wykład, niezbędny z punktu widzenia praktycznych celów opracowania, nie może być pełnowartościowy, jeśli nie jest uzupełniony powiązanymi zjawiskami z ich podłożem społecznym, politycznym i ekonomicznym. Skostnienie dotychczasowych form ubezpieczenia górniczego usprawiedliwia autora, który prawdopodobnie nie czuł się powołany do zasadniczej krytyki. Ostatnie jednak zmiany, przeprowadzone na tym odcinku, pozwalają się spodziewać, że zaktualizowaniu pracy będzie towarzyszyło również szersze podmalowanie tła poszczególnych przepisów i powiązanie ich z zadaniami, jakie ubezpieczeniem społecznym, a w szczególności ubezpieczeniu górników stawia nowy ustrój i Plan 6-letni.

W. Mamrotowa

KOŃSZYN F. W.: Państwowe ubezpieczenia wiejskie. Warszawa 1950, Polgos, s. 71.

Autor podaje zwiększony zakres i organizację: a) przymusowego i dobrowolnego ubezpieczenia majątku rolnego, inwentarza żywego i zasiewów, chroniącego zarówno gospodarstwa kołchozów, jak i właścicieli indywidualnych gospodarstw — przyszłych członków kołchozów — od skutków strat spowodowanych przez pożary, pomór i klęski żywiołowe; b) dobrowolnego ubezpieczenia osobowego o szerokim wachlarzu rodzajów tego ubezpieczenia: na dożycie określonego wieku, na wypadek śmierci, od nieszczęśliwych wypadków powodujących częściową lub zupełną niezdolność do pracy. Ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków obejmuje również te ryzyka, jakie w Polsce są przedmiotem ubezpieczenia od wypadków drobnych producentów rolnych, które to ubezpieczenie jest jeszcze dołączyć wykonywane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

(k. w.)

SZAPIRO M. i WOYCIECHOWSKI F.: Wydajność pracy w planie sześciolletnim. Warszawa 1951. Polgos, s. 64.

Książka — mówi wydawca — omawia metody obliczania i planowania wydajności pracy. Na tle wskaźników planu 6-letniego podkreśla ona znaczenie osiągnięcia i przekroczenia planowego wzrostu wydajności pracy — dla realizacji podstawowych zadań planu, wskazując równocześnie środki, których stosowanie zapewni na planowe zwiększenie wydajności pracy. Książka ta stanowi użyteczny materiał dla kierowników, średniego personelu oraz aktywistów związkowych.

Rozdziały: 1. Obliczenie i planowanie wydajności pracy. 2. Mechanizacja, automatyzacja, usprawnienie wykorzystania urządzeń i narzędzi. 3. Organizacja pracy. 4. Normy pracy. 5. Współzawodnictwo pracy, racjonalizatorstwo i wymiana doświadczeń przodowników pracy. 6. Wielowarsztatowość i kumulacja zawodów. 7. Podniesienie kwalifikacji. 8. System płac. 9. Lepsze wykorzystanie czasu pracy. 10. Elementy wpływające ujemnie na wydajność pracy. 11. Konkretyzowanie zadań — warunkiem realizacji planu. (k. w.)

SEREBRIAKOW S. W.: Organizacja i technika handlu radzieckiego. Warszawa 1951. Polskie Wydawnictwo Gospodarcze, s. 583, rys. 35.

Praca ta stanowi wynik badań naukowych w zakresie organizacji i techniki radzieckiego handlu detalicznego i hurtowego, jak również w zakresie organizacji magazynowania w handlu. Zainteresuje ona jednak nie tylko tych, którzy zajmują się zagadnieniami organizacji i techniki handlu, ale również i tych, którzy zajmują się organizacją i techniką pracy w innych dziedzinach, bowiem w sferze działalności handlowej występuje wiele zagadnień identycznych lub podobnych do tych, jakie spotykamy w innych zakresach pracy. Pracowników ubezpieczeń społecznych niewątpliwie zainteresują omawiane przez autora: zadania i zasady kierownictwa (s. 72—77), systemy organizacji aparatu zarządu (s. 77—80), organizacja pracy biurowej (s. 89—92), organizacja obiegu dokumentów (s. 92—95), stosowanie metod graficznych (s. 92—95), organizacja pracy (cel, systemy podziału, struktura organizacyjna, analiza czasu i techniki pracy, techniczne normowanie pracy, przygotowanie i wychowanie kadr — s. 220—255). Pracownicy gospodarczy znajdą wiele pouczającego materiału w części trzeciej, dotyczącej organizacji magazynowania (s. 423—581). (k. w.)

SOWA KAZIMIERZ: Elementy techniki księgowości przebitkowej. Warszawa 1950, Polgos, s. 152, rys. 12.

Praca zawiera dużo podstawowego materiału instrukcyjnego w zakresie organizacji i techniki pracy w księgowości przebitkowej ze szczególnym uwzględnieniem znormalizowanej księgowości finansowej. Wiele przykładów i wzorów formularzy ułatwia zrozumienie przedmiotu początkującym księgowym. (k. w.)

MARKUS W. A.: Organizacja i gospodarka instytucji wydawniczych. Warszawa 1950. Polgos, s. 236.

W przejrzyste i dobrze ujętej pracy autor zebrał nagromadzone przez radzieckie instytucje wydawnicze olbrzymie doświadczenia w zakresie etapów powstawania książki (pracy autora, opracowania redakcyjnego i produkcji technicznej).

Rozdziały: Wydawnictwa książkowe w ZSRR. Wskaźniki ilościowe działalności wydawniczej. Plan tematyczny. Organizacja instytucji wydawniczej. Obieg rękopisów i korekt w instytucji wydawniczej. Współpraca z drukarniami. Zaopatrzenie w materiały. Zbyt produkcji wydawniczej. Koszty własne. Honorarium autorskie. Wydatki na prace poligraficzne. Wydatki na papier i materiały introligatorskie. Wydatki redakcyjne i wydawnicze. Wydatki nieprodukcyjne. Ekonomika opracowania graficznego. Cena katalogowa. Analiza kosztów własnych.

Książka zawiera wzory metryki książki i typowej umowy wydawniczej oraz tabelę: stawki honorarium autorskiego, normy wydajności pracy pracowników wydawniczych, normy odpadków papieru i normy odpadków głównych materiałów introligatorskich. (k. w.)

KOŁAKOWSKI TADEUSZ: *Zarys towaroznawstwa papieru i materiałów piśmiennych*. Zakłady Wydawnictw Spółdzielczych. Warszawa 1950, s. 248, ryc. 98.

Rozdziały: 1. Produkcja papieru. 2. Wytwory i przetwory przemysłu papierniczego. 3. Wyroby z papieru, kartonu i tektury. 4. Materiały piszące, barwiące, klejące i inne chemiczne. 5. Pizyborry do pisania. 6. Artykuły biurowe i szkolne z drzewa, metalu, szkła,

mas plastycznych itd. 7. Klasyfikacja branży papierniczo-księgarskiej. Na końcu książki znajduje się skoregowany materiał i przyborów biurowych.

Książka zawiera dużo rysunków, fotografii i tablic oraz wzory (próbki) różnych rodzajów i gatunków papieru i kartonu. Może ona stanowić bardzo pożyteczny instrument w rękę osób zajmujących się zaopatrzeniem w przybory i materiały biurowe. (k. w.)

PROBLEMY · STUDIA · materiały

Obowiązek ubezpieczenia w radzieckim państwowym ubezpieczeniu społecznym

I.

Ogólne przepisy o ubezpieczeniu społecznym, a więc także i obowiązek ubezpieczenia, zawiera konstytucja ZSRR, a ponadto przepisy takie mieszczą się w kodeksach pracy poszczególnych republik związkowych.

Art. 120 konstytucji ZSRR postanawia w szczególności, że „obywatele ZSRR mają prawo do materialnego zabezpieczenia na starość oraz na wypadek choroby i utraty zdolności do pracy. Prawo to jest zagwarantowane przez szerokie rozwinięcie ubezpieczenia społecznego robotników i pracowników na rachunek Państwa, bezpłatną pomoc leczniczą dla pracujących, przez oddanie do użytku pracujących szerokiej sieci uzdrowisk. W odniesieniu zaś do kobiet art. 122 Konstytucji zawiera postanowienie, że „kobietom w ZSRR przyznaje się równe prawa z mężczyzną we wszystkich dziedzinach gospodarczego, państwowego, kulturalnego i społeczno-politycznego życia. Możliwość urzeczywistnienia tych praw kobiet zabezpiecza się przez przyznanie kobietom równego z mężczyzną prawa do pracy, wynagrodzenia za pracę, odpoczynku, ubezpieczenia społecznego i wykształcenia, przez państwową ochronę interesów matki i dziecka, państwową pomoc dla wiodzietnych i samotnych matek, przez przyznanie kobietom w razie brzemienności urlopów z zachowaniem zarobku, przez szeroką sieć klinik porodowych, żłobków dziecięcych i przedszkoli“.

Konstytucja ZSRR ustala zatem, że w zasadzie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego winien być objęty każdy obywatel ZSRR bez względu na wiek i płeć, jeżeli należy do kategorii robotników lub pracowników.

Szczegółowe rozwinięcie tej ogólnej zasady znajdujemy w rozdziale XVII Kodeksu Pracy Rosyjskiej Socjalistycznej Federacyjnej Radzieckiej Republiki, zatytułowanym „O ubezpieczeniu społecznym“.

W myśl art. 175 tegoż Kodeksu „ubezpieczenie społeczne rozciąga się na wszystkie osoby pracujące najemnie niezależnie od tego, czy są one zatrudnione w państwowych, społecznych, spółdzielczych, koncesjonowanych, dzierżawionych, mieszanych lub prywatnych przedsiębiorstwach, zakładach i gospodarstwach albo też u osób prywatnych, bez względu na charakter i długotrwałość pracy i sposoby wynagradzania“. Jeżeli zaś idzie o zakres przedmiotowy, to zgodnie z art. 176 Kodeksu „ubezpieczenie społeczne obejmuje: a) udzielanie pomocy leczniczej, b) wypłatę zasiłków w razie czasowej utraty zdolności do pracy (choroba, wypadek, kwarantanna, brzemienność, poród, pielęgnowanie chorego członka rodziny), c) wypłatę dodatkowych zasiłków (na karmienie dziecka, na przedmioty pielęgnacji¹⁾, na pogrzeb), d)²⁾, e) wypłatę rent w razie inwalidztwa, f) wypłatę rent członkom rodzin osób pracujących najemnie w razie utraty (śmierci lub zaginięcia bez wieści) żywiciela“.

W związku z artykułem 176 Kodeksu Pracy należy zaznaczyć, że udzielanie pomocy leczniczej ubezpieczonym należy do ubezpieczenia społecznego tylko pośrednio i w nieznacznym zakresie. Organa ubezpieczenia społecznego kierują bowiem ubezpieczonych jedynie na leczenie sanatoryjne i uzdrowiskowe i to albo bezpłatnie na koszt funduszu ubezpieczeniowego, albo za częściowym lub całkowitym zwrotem przez ubezpieczonego kosztów takiego leczenia. Poza tym udzielanie pomocy leczniczej ubezpieczonym jak w ogóle wszystkim obywatelom należy do organów państwowej służby zdrowia.

II.

Zgodnie z uwagą do artykułu 176 Kodeksu Pracy tryb i warunki przyznawania, wypłaty, wstrzymania i pozbawiania świadczeń, ustanawianie okresów zatrudnienia dla rozmaitych kategorii pracowników i grup wieku, formy i normy zabezpieczenia materialnego w trybie ubezpieczenia społecznego, sposób uwzględniania sytuacji majątkowej ustala odrębne ustawodawstwo ZSRR.

Na tym przepisie opiera się postanowienie byłej Związkowej Rady Ubezpieczenia Społecznego przy Ludowym Komisariacie Pracy z dnia 21 lipca 1933 r. Nr 266 (Izwiestia Narodnego Komisariata Truda SSRR z 1930 r. Nr 25), wyłączające niektóre osoby od obowiązku ubezpieczenia. Zgodnie z tym postanowieniem nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu:

1) następujące osoby wykonujące krótkotrwałe, okolicznościowe i drobne prace dla prywatnych pracodawców:

a) czasowe robotnice — praczki, sprzątaczkki, krawcowe, hafciarki itp., zatrudnione u prywatnych osób przy praniu, sprzątanui mieszkania, przygotowywaniu jedzenia, szyciu, haftowaniu itp., jeżeli praca u danego pracodawcy trwa nie dłużej niż 5 dni pod rząd, lub nie dłużej niż 10 dni ogółem w ciągu miesiąca;

b) pracownicy, wykonujący u prywatnych osób jednorazowo prace gospodarskie oraz prace w zakresie remontu i uporządkowania pomieszczeń (rąbanie drzewa, naprawa pieców, mycie i froterowanie podłóg, naprawa mebli, tapetowanie i malowanie pokoi, naprawa przewodów elektrycznych, wodociągów i kanalizacji, wstawianie szyb, czyszczenie kominów i rur, drobny remont mieszkań, tężenie owadów i gryzoni itd.);

c) średni i niższy personel lekarski, wzywany dla

¹⁾ W naszej terminologii: wyprawka.

²⁾ Pkt „d“ dotyczy zasiłków na wypadek bezrobocia, których obecnie nie wypłaca się.

okazania pomocy leczniczej i pielęgnowania chorych (akuszerki, felcerzy, pielęgniarki itp.), jeśli praca u danego pracodawcy nie trwa dłużej niż 5 dni pod rząd lub nie dłużej niż 10 dni ogółem w ciągu miesiąca;

- d) nauczyciele domowi, korepetytorzy, nauczyciele muzyki, rysunków itp., udzielający lekcji zarówno u siebie w domu, jak i w domu pracodawcy;
- e) maszynistki, wykonujące u siebie w domu prace dla osób prywatnych; stenografistki, wykonujące dla prywatnych osób prace w zakresie stenografowania literackich materiałów;
- f) zegarmistrze, zatrudnieni przy nakręcaniu i naprawie zegarów u poszczególnych osób prywatnych.

2) Nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu następujące osoby wykonujące krótkotrwałe, okolicznościowe i drobne prace dla instytucji i przedsiębiorstw:

- a) maszynistki, wykonujące u siebie w domu na własnych maszynach prace dla instytucji i przedsiębiorstw, jeśli maszynistki te nie zawarły pisemnej umowy o pracę z daną instytucją lub przedsiębiorstwem;
- b) zegarmistrze, zatrudnieni przy nakręcaniu i remoncie zegarów w przedsiębiorstwach i instytucjach, jeżeli zegarmistrze ci nie zawarli z daną instytucją lub przedsiębiorstwem pisemnej umowy o pracę.

III

Specjalne przepisy obowiązują w sprawie ubezpieczenia społecznego niektórych kategorii osób uczących się. Zagadnienie to normują przepisy wydane przez b. Związkową Radę Ubezpieczenia Społecznego przy Ludowym Komisariacie Pracy z dnia 1 stycznia 1932 r. (Izvestia Narodnego Komisariata Truda 1932. Nr 5—6), postanowienie Rady Komisarzy Ludowych ZSRR z dnia 21 lutego 1936 r. (Sbor Zakonow SSSR 1936 r. Nr 12, poz. 104) i postanowienie Rady Komisarzy Ludowych ZSRR, Centralnego Komitetu Wszechzwiązkowej Komunistycznej Partii (bolszewików) i Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Zw. Zaw. z dnia 28 grudnia 1938 r. (Sbor Postanowienij SSSR 1939 r. Nr 1, poz. 1).

Według tych przepisów

1. Uczestnicy kursów, prowadzonych dla podwyższenia kwalifikacji, przeszkolenia i przygotowania kadrów pracowniczych, jeżeli zatrudnieni byli najemnie przed wstąpieniem na kursy **podlegają** ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach.

2. Osoby, uczące się w instalacyjnych oddziałach szkoleniowych organów gospodarczych i szkoleniowych przedsiębiorstwach wytwórczych organów gospodarczych i resortowych fabryki — szkoły itp. **podlegają** w pełnym zakresie ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach (niezależnie od tego, czy pracowali kiedykolwiek najemnie).

3. Studenci wyższych zakładów naukowych i techników w okresie pobierania teoretycznej nauki (tj. poza praktyką w produkcji) oraz studenci fakultetów robotniczych i szkół ruchu związkowo-zawodowego jako też radzieckich szkół partyjnych **nie podlegają** ubezpieczeniu społecznemu, jeśli nie otrzymują skądkolwiek płacy zarobkowej. (Jeżeli studenci ci otrzymują stypendium, natenczas zachowują oni w przypadkach czasowej niezdolności do pracy swoje stypendium w pełnej wysokości w ciągu okresów ustanowionych obowiązującym ustawodawstwem w sprawie zasiłków a tytułu ubezpieczenia społecznego).

Jednakowoż studenci wspomnianych zakładów naukowych, którzy pracowali najemnie przed wstąpieniem do zakładu naukowego, korzystają ze wszystkich praw do zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy.

4. Do studentów wyższych zakładów naukowych i techników, którzy w miejscu praktyki nie otrzymu-

ją żadnego wynagrodzenia ani dopłaty do pobieranego ewentualnie stypendium stosuje się te same zasady, co w okresie pobierania teoretycznej nauki. Atoli praktykanci, którzy w czasie odbywania praktyki **ulegli wypadkowi** oraz członkowie ich rodzin są **w zakresie rentowym ubezpieczeniu** nawet wówczas, gdy przed wstąpieniem do zakładu naukowego nie pracowali najemnie.

5. Uczniowie szkół, prowadzonych przez fabryki i zakłady przemysłowe tudzież szkół zawodów masowych (szkół budowlanych, gospodarstwa wiejskiego, handlowych itp.) **podlegają** ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach tak jak robotnicy tego przedsiębiorstwa względnie zakładu, które szkoły prowadzą.

IV.

Charakteru pracowników najemnych nie posiadają poszukiwacze złota (starateli-żołotniczniki). Są to właściwie pracownicy samodzielnie zarobkujący. Mimo to podlegają oni na podstawie postanowienia Sekretariatu Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Zw. Zaw. z dnia 25 kwietnia 1934 r., znowelizowanego postanowieniem tegoż Sekretariatu z dnia 9 marca 1937 r. (Biuletyn WCRZZ z 1934 r. Nr 7 i 8 oraz z 1937 r. Nr 3) ubezpieczeniu społecznemu w pełnym zakresie. Poszukiwacze złota objęci są obowiązkiem ubezpieczenia bez względu na to, czy pracują jednoosobowo lub z pomocą członków rodziny, czy też są oni zorganizowani w artele (spółdzielnie pracy) oraz niezależnie od tego, czy poszukują złota na podstawie umów z przedsiębiorstwami państwowymi lub na podstawie specjalnych aktów-zezwoleń (tzw. „rozriesztyelnyje udostowierenijsa” i „dopuski”), wydanych przez te przedsiębiorstwa.

V.

Pracownicy aparatu handlowego i aparatu zakupów, otrzymujący wynagrodzenia w procentach od obrotu, chociażby i bez zagwarantowanego minimum, podlegają ubezpieczeniu społecznemu na ogólnych zasadach pod warunkiem, że są na etacie organizacji handlowej lub organizacji zakupów.

Pracownicy w dziedzinie rozpowszechniania wydawnictw prasowych, którzy otrzymują wynagrodzenie w procentach od ceny sprzedanych wydawnictw podlegają ubezpieczeniu społecznemu niezależnie od tego, czy pozostają na etacie danego wydawnictwa. (Postanowienie Sekretariatu WCRZZ z dnia 29 października 1935 r. w brzmieniu noweli z dnia 15 marca 1937 r. „Biuletyn CRZZ z 1937 r. Nr 8).

VI.

Brygadziści traktorowych brygad ośrodków maszynowo-traktorowych (maszynno-traktornyje stancii w skrócie MTS), którzy otrzymują pełny zarobek od ośrodków, podlegają ubezpieczeniu społecznemu w pełnym zakresie. Natomiast brygadziści tychże ośrodków, otrzymujący zapłatę w robocznosciach z dopłatą pieniężną od ośrodka nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia.

Kombajnery (pracownicy obsługujący kombajny), którzy pracują w MTS, podlegają ubezpieczeniu także w okresie swej pracy w charakterze traktorzystów.

Maszyniści i-wagowi pracujący na młockarniach MTS ubezpieczeniu społecznemu nie podlegają.

Maszyniści trzapałek i międlarek lnu oraz uprzęta-czek konopi, pracujący w MTS i włączeni do etatów MTS podlegają ubezpieczeniu społ. Postanowienie Sekretariatu WCRZZ z dnia 8 stycznia 1937 r. Biuletyn WCRZZ z 1939 r. Nr 2 oraz wyjaśnienie tegoż Sekretariatu z 26 sierpnia 1939 r. protokół Nr 368).

VII.

Zgodnie z postanowieniem Sekretariatu WCRZZ z dnia 2 czerwca 1940 r. (Biuletyn CRZZ z 1940 r. Nr 6) obowiązkowi ubezpieczenia społecznego poddani

zostali agenci ubezpieczeniowi Gosstrach'u (instytucji odpowiadającej naszemu Powsz. Zakł. Ubezp. Wzaj.), których jedynym zarobkiem jest otrzymywane przez nich wynagrodzenie w procentach od polis, wykupionych przez zjednanych przez nich klientów w zakresie dobrowolnych rodzajów ubezpieczenia.

Postanowieniem zaś Rady Ministrów ZSRR z dnia 27 sierpnia 1947 r. (Sbor postanowienij SSSR z 1947 r. Nr 6, poz. 117) ubezpieczenie społeczne rozszerzone zostało na pracowników zmilitaryzowanej ochrony ministerstw i urzędów.

VIII.

Art. 176 kodeksu pracy nie mówi nic o ubezpieczeniu społecznym pracowników zatrudnionych w instytucjach radzieckich za granicą. Sprawę tę normują odrębne przepisy, a mianowicie postanowienia Centralnego Komitetu Wykonawczego i Rady Komisarzy Ludowych z dnia 23 maja 1930 r. (Sbor Zakonow SSSR z 1930 r. Nr 33, poz. 354) i wydana na jego podstawie instrukcja Komisariatu Ludowego Pracy z dnia 3 kwietnia 1931 r. Nr 83 ze zmianami wprowadzonymi postanowieniami WCRZZ z dnia 4 lutego 1934 r. i 17 października 1935 r. (Izwestia Narodnego Komisariatu Truda SSSR z 1931 r. Nr 12 i Biuletyn CRZZ z 1934 r. Nr 3 oraz z 1935 r. Nr 20).

Zgodnie z instrukcją pracownicy instytucyj, przedsiębiorstw i organizacyj należących do ZSRR za gra-

nicą (włączając tu i radzieckie organizacje spółdzielcze), którzy są skierowani do pracy z ZSRR lub zostaną zaangażowani na miejscu spośród obywateli radzieckich są ubezpieczeni w pełnym zakresie w organach ubezpieczenia społecznego w ZSRR.

Pracownicy przyjęci do pracy spośród miejscowych obywateli, jeżeli nie są ubezpieczeni według ustaw danego kraju, korzystają z pomocy leczniczej na koszt pracodawcy tylko w razie nastąpienia czasowej niezdolności do pracy, zachowując w tym przypadku prawo do zarobku przez cały czas niezdolności do pracy nie dłużej jednak aniżeli przez 2 miesiące. Świadczenia rentowe mogą być przyznane takim pracownikom tylko na specjalny wniosek Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

IX.

Na zakończenie wspomnieć jeszcze należy o ubezpieczeniu cudzoziemców, zatrudnionych na obszarze ZSRR. Pracownicy cudzoziemscy korzystają z takich samych praw ubezpieczeniowych co i obywatele radzieccy. Jedynie warunki przyznania rent i ich wypłata unormowane są odrębnie instrukcją WCRZZ, zatwierdzoną postanowieniem Rady Komisarzy Ludowych z dnia 20 marca 1938 r. (Biuletyn WCRZZ z 1938 r. Nr 7). Sprawa ta wejdzie do tematu innego artykułu.

J. Szczygielski

Próba charakterystyki działalności inwestycyjnej instytucji ubezpieczeń społecznych

(lata 1947-1950)

I. Uwagi wstępne

1. Instytucje ubezpieczeń społecznych inwestowały na terenie całego kraju, zakres zaś ich działalności inwestycyjnej obejmował budownictwo i wyposażenie w ruchomości.

Inwestycje budowlane obejmowały budownictwo dla potrzeb lecznictwa (otwartego i zamkniętego), budownictwo mieszkaniowe i budownictwo dla potrzeb administracyjnych. Przeważającą część budownictwa inwestycyjnego instytucji ubezpieczeń społecznych stanowiło budownictwo lecznicze.

Ze względu na różnorodność działalności inwestycyjnej instytucji ubezpieczeń społecznych i jej zasięg terenowy, inwestycje tych instytucji stanowiły niepośledni udział w ogólnej działalności inwestycyjnej.

2. W zakresie kredytów na inwestycje budowlane plan inwestycyjny instytucji ubezpieczeń społecznych był w latach 1947—1949 częścią składową Planu Ministerstwa Odbudowy. Przepisy normatywne ogólne i szczegółowe z tego zakresu działalności inwestycyjnej wydawane były przez Ministerstwo Odbudowy. W odniesieniu do inwestycji budowlanych inwestorem centralnym było Ministerstwo Odbudowy. Inwestorem centralnym w odniesieniu do inwestycji wyposażeniowych było Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Plan inwestycyjny w zakresie wyposażenia był częścią składową Planu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

W roku 1950 zarówno inwestycje budowlane jak i wyposażeniowe instytucji ubezpieczeń społecznych stanowiły część składową Planu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, które było w odniesieniu do obu rodzajów inwestycji inwestorem centralnym.

3. Inwestorem bezpośrednim w odniesieniu do inwestycji prowadzonych przez ZUS była Centrala ZUS, względnie poszczególne oddziały ZUS, a w 1950 r. w od-

niesieniu do inwestycji wyposażeniowych również poszczególne sanatoria. W odniesieniu do inwestycji prowadzonych przez ubezpieczalnie społeczne inwestorami bezpośrednimi były poszczególne ubezpieczalnie. Nie wszyscy inwestorzy bezpośredni posiadali służby inwestycyjne na odpowiednim poziomie. Odbijało się to niewątpliwie na przygotowaniu inwestycji do realizacji, jak i na samej ich realizacji. Podnieść również należy, że w r. 1949 Plan Inwestycyjny w odniesieniu do inwestycji budowlanych został tak skonstruowany, że prawa i obowiązki inwestora bezpośredniego przyznano poszczególnym wojewódzkim Wydziałom Odbudowy, względnie Dyrekcjom Odbudowy. Ubezpieczalnie społeczne względnie oddziały ZUS były w tym układzie planu tylko użytkownikami.

W tym stanie rzeczy, (który nie był zresztą znany Zakładowi w trakcie opracowywania planu inwestycyjnego) instytucje ubezpieczeń społecznych nie mogły mieć żadnego wpływu na tempo prowadzonych inwestycji. Wymienione zaś Wydziały Budownictwa, nie będąc bezpośrednio zainteresowane w realizacji i inwestycji, nie wykazywały właściwej dbałości o realizację inwestycji. Dlatego też Zakład wystąpił do Ministerstwa Budownictwa z wnioskiem o przyznanie uprawnień inwestora bezpośredniego poszczególnym ubezpieczalniom społecznym, oddziałom ZUS i Centrali ZUS.

Jednakowoż dopiero w połowie września 1949 poszczególne ubezpieczalnie względnie oddziały ZUS zostały uznane za jednostki inwestujące. Właściwie więc dopiero od tego czasu zapoznają się one z tokiem prowadzonych budowli i mogą być za nie odpowiedzialne.

4. Nadzór techniczny należał do Wojewódzkich Wydziałów Budownictwa, ZUS zaś sprawował początkowo nadzór nad inwestycjami budowlanymi tylko pośrednio w postaci doradztwa technicznego, opiniowania dokumentacji technicznej. Taki stan trwał do połowy 1948 r. Dopiero od tego czasu ZUS zwiększał zakres

nadzoru technicznego. Inspekcję techniczną z braku kadr technicznych ZUS przeprowadzał sporadycznie w zasadzie na żądanie ubezpieczalni społecznych, otaczając jednak szczególną opieką większe inwestycje budowlane, od początku zaś 1948 r. rozwijał dużą działalność normatywną, której celem było usprawnienie pracy służb inwestycyjnych w terenie.

II. Wskaźniki realizacji inwestycji budowlanych

Wskaźniki realizacji inwestycji budowlanych podaje poniższa tabela z tym jednak, że ze względu na ujęcia w 1951 r. inwestycji budowlanych i wyposażań w jednej części Planu Inwestycyjnego podane za ten rok wskaźniki są łączne dla obu wspomnianych rodzajów inwestycji. Rozbicie tych wskaźników oddzielnie dla inwest. budowlanych i wyposażeniowych jest utrudnione z uwagi na formę sporządzenia wniosków inwest. i formę raportów inwestycyjnych. Szacunkowo można jednak określić, że wskaźniki dla inwestycji budowlanych są wyższe od wskaźników dla inwestycji wyposażeniowych.

Tab. I. Wskaźniki inwestycji budowlanych

1 9 4 7		1 9 4 8		1 9 4 9		1 9 5 0	
wskaźnik finansowy	wskaźnik techn.	wskaźnik finansowy	wskaźnik techn.	Wskaźnik finansowy	wskaźnik techn.	wskaźnik finansowy	wskaźnik techn.
122%	--	87%	95%	95%	95%	90%	86%

Blіszsza analiza realizacji inwestycji budowlanych w okresie od 1949 r. do 1950 r. wskazuje, iż w 1947 r. obiekty inwestycyjne, zamieszczone w planie, nie posiadały należycie przygotowanej dokumentacji technicznej, opierały się natomiast na danych szacunkowych.

Niezależnie od tego roboty budowlane miały specjalny charakter; polegał on na usuwaniu szkód wojennych. W trakcie prowadzenia tych robót powstawała konieczność ważnych zmian w ich zakresie i ilości, co zwiększało poważne koszty. W roku tym ZUS przejmował cały szereg obiektów sanatoryjnych, wymagających nakładów inwestycyjno-budowlanych, które nie były przewidywane w okresie opracowywania Planu. Mimo to nakłady te musiały być poczynione, gdyż nie przystąpienie do robót w obiektach przejętych spowodowałoby straty w samej substancji majątkowej obiektów i odroczenie okresu oddania ich do użytku.

2. W 1948 r. właściwa realizacja Planu rozpoczęła się dopiero w III kwartale. Takie opóźnienie tłumaczy się tym, że w okresie ulgowym dla realizacji planu r. 1947 (I.I.1948 — 31.V.1948) położono nacisk na wykonanie planu inwestycyjnego 1947 r.

Poważną przyczyną opóźnienia realizacji Planu było także nie należyte przygotowanie dokumentacji technicznej.

Realizacja planu 1948 r. miała ustać z dn. 31.III.1949 r. okres zaś od I.IV.1949 r. do 31.V.1949 r. przewidziany został na realizowanie rachunków za roboty wykonane.

Przedsiębiorstwa budowlane mimo tego okresu ulgowego nie przedłożyły rachunków na czas, a ponadto BGK nie wykonał we właściwym czasie wszystkich zleceń Zakładu. Z tego też powodu wskaźnik finansowy jest nieco niższy od wskaźnika technicznego.

3. Podane wyżej wskaźniki realizacji za 1949 r. nie są miarodajne dla oceny staranności w realizacji Planu Inwestycyjnego. Nieprzygotowanie bowiem na termin przez biura projektowe dokumentacji technicznej było jedną z przyczyn utrudniających wykonanie planu w zakresie ustalonym w trakcie jego opracowywania. Inną przyczyną, utrudniającą realizację, było późne otwarcie kredytów.

Poważną trudnością w realizacji Planu była również

tw. „akcja kontroli planu“, przeprowadzona przez Bank Inwestycyjny. Założeniem tej akcji było pozostawienie w planie tylko „zdrowych“ inwestycji. W wyniku tej akcji nastąpiło automatyczne skreślenie kredytów w licznych przypadkach, co było w dużej mierze niewłaściwe, zważywszy, że w okresie tym inwestorami bezpośrednimi były Wojewódzkie Wydziały Odbudowy, względnie Dyrekcje Odbudowy, a więc instytucje nie zainteresowane bezpośrednio w realizacji inwestycji. Skreślone kredyty zostały wprowadzone następnie na skutek starań ZUS częściowo przywrócone, nie mniej jednak wspomniane zahamowało na pewien czas należyte tempo realizacji inwestycji.

III. Wskaźniki inwestycji wyposażeniowych

Wskaźniki inwestycji wyposażeniowych zawiera tabela II:

1. Instrukcja inwestycyjna na r. 1947 nie zawierała dokładnego określenia pojęcia inwestycji przy zakupie ruchomości. W tym roku nie rozgraniczono ruchomości

podlegających pokryciu z kredytów inwestycyjnych i podlegających pokryciu z kredytów budżetowych. Wysoki wskaźnik finansowy jest spowodowany tym, że zaliczono tu wszelkie zakupywane ruchomości.

Ponadto nie rozgraniczono ruchomości według źródła zakupu. Niewątpliwie duża ilość ruchomości zakupowana była w tym czasie w O.U.L. Tymczasem ruchomości zakupowano od O.U.L. zgodnie z późniejszym wyjaśnieniem byłego CUP bez względu na ich cenę, nie podlegają pokryciu z kredytów P. I.

Tymi okolicznościami należy tłumaczyć tak wysoki wskaźnik finansowy w 1947 r.

2. W 1948 r. wskaźnik realizacji inwestycji wyposażeniowych przeprowadzonych przez ZUS w sanatoriach wynosi 126%, w łącznej kwocie z uwzględnieniem ubezpieczalni społecznych, które nie wyczerpały kredytów, wskaźnik ten wynosi 98%. Niewykorzystanie kredytów w ogólnej kwocie, a przekroczenie kredytów przez ZUS spowodowane było niedostatecznym poziomem planowania w zakresie rzeczowym oraz nieznaną jomością cen zamawianych ruchomości.

Tab. II. Wskaźniki inwestycji budowlanych

1 9 4 7 r.	1 9 4 8 r.	1 9 4 9 r.
wskaźnik finansowy	wskaźnik finansowy	wskaźnik finansowy
187%	98%	110%

3. W roku 1949 na skutek decyzji b. CUP podlegały pokryciu z kredytów P. I. również i ruchomości dla potrzeb administracji w instytucjach ubezpieczeń społecznych.

Wskaźnik finansowy 110% tłumaczy się między innymi tym, że w tym roku miał miejsce przydział sanitarek z importu, którego inwestorzy nie przewidzieli. Regulowanie rachunków za tego rodzaju dostawy, nawet przy ewentualnym przekroczeniu limitu nie było uważane za przekroczenie dyscypliny inwestycyjnej, gdyż na przydział sanitarek inwestor nie miał żadnego wpływu.

4. Ogólnie należy zaznaczyć, że o ile planowanie inwestycji budowlanych instytucji ubezpieczeń społecznych miało w omówionym okresie duże braki, jeszcze większe braki wykazywało planowanie inwestycji wyposażeniowych.

Duże braki miała również realizacja zaplanowanych inwestycji wyposażeniowych; przyczyną tego w wielu przypadkach były okoliczności zależne nie od inwestora bezpośredniego lecz od dostawców, u których inwestor zamówił ruchomości.

Sprawa realizacji inwestycji wyposażeniowych została znacznie usprawniona w r. 1950, nie mniej jednak natrafiała ona w tym roku na liczne trudności z uwagi na fakt, że planowano cały szereg ruchomości z importu, a dostawy pochodziły z produkcji krajowej i naodwrot, planowane dostawy z produkcji krajowej były zastępowane importami, co świadczyło również o nieodpowiednim poziomie planowania.

IV. Uwagi końcowe

W poszczególnych latach w trakcie realizacji planu przeprowadzano cały szereg zmian limitów (zwiększe-

nie, zmniejszenie). Powodzenie tych zmian było niejednokrotnie wadliwie planowane.

Oczywiście wszelkie zmiany w limitach w toku wykonywania planu i ostateczny niepełny wskaźnik realizacji nie zawsze są skutkiem niewłaściwego planowania. W licznych przypadkach zmiany w limitach powodują i przedsiębiorstwa wykonawcze, które stają się tym samym również sprawcami niepełnego wskaźnika realizacji. Jest bowiem jasne, że realizacja wskaźnika zależy także od należytego zaopatrzenia materialowego, od właściwej organizacji pracy na planu budowy.

Wszelkie podane wyżej niedociągnięcia w przedmiocie planowania i realizacji inwestycji instytucji ubezpieczeń społecznych w latach 1947 — 1950 spowodowane były przez: niezawsze właściwy poziom planowania, niezawsze odpowiednią realizację inwestycji przez przedsiębiorstwa wykonawcze i w poważnej mierze przez niedostateczne przygotowanie dokumentacji technicznej względnie przygotowanie jej nie na czas.

Z. Cybulski

SPROSTOWANIE

W nr 2 na str. 40 reprodukowaliśmy fotografię kartotek Oddziału Obwodowego ZUS w Radomiu, a nie jak mylnie podano w Warszawie.

W nr 4 na str. 126 w szpalcie drugiej w wierszu 9-tym od dołu zdanie zaczynające się od słów „Ustawową ochronę...” powinno brzmieć: „Jeżeli jednak idzie o inne organizacje (nie związki zawodowe) ustawową ochronę...”.