

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



*Akcja czasów leczniczych objęła w bieżącym roku tysiące robotników,
ożarnych uczestników budownictwa socjalistycznego.*

6-7

VI-VII

NR

1951

Manifest PKWN — Wł. Gorczyca
Pierwszy Kongres Nauki Polskiej — dr M. E.
Ubezpieczenia w NRD — Jan Talaga
Posiedzenie Rady ZUS

WYKŁADNIA I PRAKTYKA str. 187 — 208

Osoby uprawnione do świadczeń z ubezpieczenia społecznego —
dr St. Stawowczyk
Zasiłki z tytułu czasowej niezdolności do pracy — Emil Szeremeta
Zasiłki rodzinne — Wiktor Woydyło
Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA str. 208 — 209

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA str. 209—211

WSPÓŁZAWODNICTWO str. 212 — 223

Zobowiązania pracownicze wyższą formą socjalistycznego współzawod-
nictwa — K. Weyman
Praca społeczna jako przedmiot zobowiązań — Eugeniusz Makowiecki
O pogłębienie ruchu racjonalizatorskiego — K. W.
Analiza zobowiązań — Janusz Krzymowski
Trybuna czytelników: Dziecięce choroby narad — Współzawodnik
Niewykorzystane maszyny do liczenia — W. S.
Narada ubezpieczeniowców z rencistami — J. K.
Ukazał się okólnik — hf
O ciągłość uczestnictwa we współzawodnictwie — J. K.

ŻYCIE PRACOWNICZE str. 223 — 227

Uczmy się — K.W.
Leśna sprawa (reportaż z kursu rachunkowości w Kotlinie) —
Alina Woźnicka
Ze spraw bytowych: Dodatek funkcyjny — Odprawa pośmiertna
Nasza praca zawodowa i społeczna — L. Adamski (Inowrocław) — F. Wi-
szniewski (Legnica) — (Wrocław) — K. Rycak (Zamość)

CO PISZĄ O NAS str. 227 — 228

PRZEGLĄD WYDAWNICTW str. 228 —

Ubezpieczenia społeczne w Rumunii —
J. Szczygielski
Składki w ubezpieczeniu społecznym ZSRR — M. Brojewski

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Rok XIX

CZERWIEC - LIPIEC 1951 r.

Nr 6 - 7

MANIFEST PKWN

Ostatnie dni lipca 1944 roku. Na skrawku wyzwolonych przez Armię Radziecką ziem polskich powstaje państwo ludu pracującego. Zręby jego wznoszą ofiarnym wysiłkiem ci, których zawsze ożywiała wielka miłość ojczyzny i bezgraniczne oddanie sprawie wyzwolenia człowieka z kajdan wyzysku. Najlepsi synowie i córki Narodu Polskiego skupiają się pod sztandarami Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego. Z ich wielkiego patriotyzmu, z ich głębokiej troski o szczęście dla człowieka pracy rodzi się dnia 22 lipca 1944 roku historyczny manifest, wytyczający kierunek rozwoju nowej, ludowej Polski.

Jest on jakby pierwszą konstytucją nowego państwa, powstającego w walce z barbarzyńskim okupantem hitlerowskim i w walce z rodzimą reakcją. Kładzie on kres wiekowemu przywilejom wyzyskiwaczy. Jest prawem, które zwraca się swym ostrzem przeciw obszarnikom i burżuazji. Jest on czynnikiem mobilizującym lud pracujący do zrzucenia jarzma kapitalizmu, do wydarcia: opanowania bazy ekonomicznej dotychczasowych wyzyskiwaczy, do zlikwidowania obszarników i wielkiej burżuazji jako klasy społecznej.

Manifest lipcowy PKWN jest zapowiedzią wielkich reform, wielkich przemian struktury klasowej społeczeństwa. Na wyzwolanych z pod okupacji terenach Kraju jest on busolą rewolucyjnej działalności robotników i małorolnych chłopów.

W tym czasie, kiedy obóz postępu kładł fundamenty pod budowę nowego państwa, obóz wstecznicstwa przygotował nowe oszustwo i nową zbrodnię, aby uchwycić władzę w Warszawie i wykorzystać jej moralny walor, jako stolicy, w rozprawie z ludem pracującym. Cały okres okupacji reakcja poświęciła nie walce o suwerenny byt narodu, nie walce z krwawym okupantem, ale organizowaniu oszustwa szeregów warstw, przyciągając je do różnych swych przybudówek w postaci WRN, AK itp. celem przykucia ich do rydwanu swych wąskich, klasowych interesów.

Burżuazja, widząc w rodzącej się na ziemi lubelskiej świetlanej Polsce kres swego istnienia, pchnęła lud Warszawy na barykady powstania. Reakcja perfidnie wykorzystwała głęboką nienawiść szerokich mas do okupanta i powiodła je na krwawy bój. Ale u pod-

staw tego boju nie leżały intencje przyśpieszenia nadejścia wolności. Kierownictwu powstania nie chodziło o szkodenie hordom hitlerowskim i dlatego nie postarano się o przecięcie linii komunikacyjnych wroga takich, jak most Poniatowskiego lub Kierbedzia. Pozwoliło odepchnąć się od wybrzeża Wisły, z za której jedynie mogła przyjść pomoc i ocalenie dla Warszawy.

Ale tej pomocy i tego ocalenia reakcja sobie nie życzyła. Myślała bowiem przewodnią organizatorów powstania było opanowanie opuszczanej przez hitlerowców Warszawy, aby nie znalazła się pod rządami PKWN, stworzenie legendy bohaterskich walk z okupantem i przywdziania togi patriotyzmu, aby to wszystko dyskutować na rzecz swych klasowych interesów. Ponieważ wkrótce stało się jasne, że hitlerowcy, organizując obronę na linii Wisły, Warszawy bez walki nie opuszczają, dlatego powstanie utraciło swój pierwotny sens i należało je zlikwidować, a przynajmniej ograniczyć do małego i mało ważnego z punktu strategicznego odcinka miasta. I tak się stało. Obóz zdrady narodowej, zaprawiony od wielu lat w swym nieczym procederze, dokonał tego haniebnego dzieła, aby nie przeszkadzać hitlerowcom w walce z Armią Radziecką, która niosła Polsce wyzwolenie.

Siedem lat temu perfidne plany reakcji uchwycenia władzy, narzucenia ludowi kajdan wyzysku, wniweczyć się obróciły. Powstała Polska demokracji ludowej, której drogi rozwojowe kreślił manifest lipcowy PKWN. Idąc drogą wytkniętą w manifestcie, zmieniliśmy ustrój gospodarczy naszego Kraju, zmieniliśmy strukturę klasową społeczeństwa. Powstał naród budujący fundamenty socjalizmu, budujący swą szczęśliwą przyszłość.

Pełni dumy i radości z naszych wielkich osiągnięć musimy jednak być czujni, gdyż wróg klasowy, jak uczy Lenin i Stalin, nie kapituluje, a jedynie zmienia formy walki. Musimy stale strzec naszego budownictwa socjalistycznego przed zdrajcami, szpiegami, szkodnikami, przed wszystkimi zbrodniczymi elementami, które nawet w chwili narodzin naszego nowego państwa, nie zawahały się przed działaniem na jego szkodę.

WL. GORCZYCA

Pierwszy Kongres Nauki Polskiej

I.

W dniach 29.VI — 2.VII.1951 obradował I-szy Kongres Nauki Polskiej. Przedmiotem prac Kongresu były wszystkie dziedziny nauki. Szeroki ten wachlarz prac Kongresu, a w szczególności także nauka o ubezpieczeniach społecznych, jako jeden z elementów tak bogatego programu, muszą budzić żywe zainteresowanie wszystkich pracowników ubezpieczeniowych. W chwili oddania niniejszego numeru PUS do druku możliwe było jedynie omówienie przygotowawczych prac do Pierwszego Kongresu Nauki Polskiej. Pracom tym poświęcamy niniejszy artykuł, omówienie zaś wyników ostatecznych prac Kongresu odkładamy do innego artykułu.

II.

Nim przejdziemy do krótkiego zobrazowania skali zainteresowań nauką o ubezpieczeniach społecznych w toku kongresowych prac przygotowawczych, nie od rzeczy będzie podać parę zasadniczych informacji, co to jest Kongres Nauki Polskiej, jak został pomyślany i jakie zostały mu postawione zadania.

Dekret z 28.X.1947 o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego przewiduje zwoływanie Kongresów Nauki Polskiej co najmniej raz na dwa lata. Na tych kongresach powinny być reprezentowane wszystkie dziedziny nauki bez względu na ich formy organizacyjne. Zadaniem zaś tych kongresów jest rozważanie potrzeb nauki polskiej i zagadnień jej organizacji, tudzież ustalanie postulatów i wypowiedzanie opinii w tych sprawach.

W świetle tych szeroko zakreślonych zadań zrozumiałym się staje szczególne, śmiało rzec można, przełomowe znaczenie I-go Kongresu Nauki Polskiej.

Na czym polega przełomowość w dziejach nauki polskiej tego pierwszego kongresu? By na to pytanie odpowiedzieć warto przyrzeć się przynajmniej niektórym fragmentom uchwały Komitetu Ministrów do Spraw Kultury z 13.II 1950, decydującej zwołać Kongresu. W myśl tej uchwały Kongres ma wykonać pracę o znaczeniu podstawowym. Wyniki prac Kongresu mają dać podstawę do zasadniczych zmian zarówno w treści badań naukowych, jak i w ich założeniach metodologicznych. Powinien on więc ocenić dotychczasowy dorobek nauki polskiej, wskazać jej postępowe tendencje i elementy. Powinien dać prawidłową ocenę obecnego stanu naszej nauki we wszystkich dziedzinach oraz dokonać ideologicznej oceny panujących w niej kierunków i metodologii badań naukowych. Szczególnego znaczenia nabiera w dobie budowy podstaw socjalizmu gruntowna znajomość filozofii i metodologii materializmu dialektycznego i historycznego oraz ich zastosowanie we własnych pracach naszych naukowców. Dużą w tym względzie pomocą będzie do-

bre zaznajomienie się z osiągnięciami nauki radzieckiej, której rozwój jest ściśle związany z dziełem budowy społeczeństwa socjalistycznego. Obok tych podstawowych prac o charakterze ideologicznym Kongres ma dać także krytyczną ocenę dotychczasowych form organizacyjnych nauki polskiej oraz wytyczyć w tym zakresie kierunki, zmierzające do ułatwienia zasadniczego celu, jakim jest jej wielki rozwój na gruncie Państwa Ludowego. Wreszcie znalezienie i wytyczenie właściwych form planowania badań naukowych, to niezwykle doniosłe w tej zaniedbanej dziedzinie zadanie Pierwszego Kongresu Nauki Polskiej.

III.

Merytoryczne prace kongresowe odbywały się w kilkunastu sekcjach,, obejmujących poszczególne dziedziny naukowe i w tworzonych w ramach sekcji podsekcjach. Zagadnienia ubezpieczeń społecznych objęte zostały pracami Podsekcji Prawa w Sekcji Nauk Społecznych i Humanistycznych. Podsekcja Prawa z kolei prace swe podzieliła na grupy, odpowiadające poszczególnym dyscyplinom prawnym. Jedną z tych grup jest grupa prawa pracy; w ramach tej właśnie grupy rozważana była także problematyka ubezpieczeń społecznych. Tak, jak w grupach dla innych dziedzin prawa, wyznaczeni zostali referenci dla prawa pracy, a referaty były przedmiotem ogólnokrajowej konferencji naukowców i wybitnych praktyków w tej dziedzinie. Przebieg konferencji i referaty o stanie nauki prawa pracy opublikowane zostały w Nr 12/50 „Państwa i Prawa“. Przygotowane w ramach poszczególnych grup referaty stanowiły podstawę do referatu ogólnego, obejmującego ocenę i postulaty wszystkich nauk prawnych.

IV.

Jednym z istotnych problemów w zakresie prawa pracy i w zakresie ubezpieczeń społecznych jest zagadnienie umiejscowienia ich w ramach ogólnego systemu nauk prawnych. W okresie międzywojennym, podobnie jak i w innych państwach kapitalistycznych, prawo pracy nie wykształciło się u nas w odrębną dyscyplinę naukową. Było ono traktowane w płaszczyźnie prawa cywilnego. Dominującą formą powstawania stosunków pracy jest umowa o pracę, której w ustrojach kapitalistycznych przypisuje się ten sam charakter, jaki ma umowa w obrocie towarowym. Takie podejście do zagadnienia odpowiada interesom kapitału, bo wiąże je z kwestią fikcyjnej, formalnej równości stron, fałszującej istotę stosunku pracy i ułatwiającej wyzysk pracy robotnika. Ten punkt wyjściowy przesądzał samą klasyfikację prawa pracy i powodował, że traktowano je w ramach prawa cywilnego, dając temu wyraz m. in. w programach nauczania na wyższych uczelniach obok analogicznej budowy prawa pozytywnego.

Jeszcze bardziej skomplikowana sytuacja istniała na odcinku ubezpieczeń społecznych. Z formalnych względów utrudniał uszeregowanie ubezpieczeń społecznych w ramach prawa pracy cywilny (formalnie) charakter tego ostatniego; społeczne ubezpieczenia bowiem ostatniej doby, oparte na przymusie, nie łatwo mogły być umiejscowione w ramach dyscypliny, której istotną cechą jest dyspozycyjność w kształtowaniu wzajemnego stosunku stron. Stąd przeważające traktowanie prawa o ubezpieczeniach społecznych w ramach prawa administracyjnego. Odrębny kierunek, oparty na wzorach niemieckich, traktował ubezpieczenia społeczne łącznie z ubezpieczeniami gospodarczymi, jako odrębną dyscyplinę naukową, dając przewagę formie i zapoznając fakt, że ubezpieczenia społeczne są specyficzną formą (ale tylko formą) zaspokajania potrzeb klasy robotniczej, i że ta istotna ich funkcja winna decydować o ich umiejscowieniu.

W toku prac przygotowawczych problemy powyższe były rozważane w grupie prawa pracy i wnioski zostały ściśle sformułowane. W sprawie ubezpieczeń społecznych zajęto jedynie słuszne stanowisko, że stanowią one wprawdzie specyficzny, ale tym niemniej jeden z działów prawa pracy, jako jedno z wielu urzędzeń mających służyć zaspokajaniu potrzeb bytowych mas pracujących. Z tego stanowiska wyciągnięto dalsze konsekwencje; zaprojektowano mianowicie, by nazwę wprowadzonego w 1949 roku do programów uniwersyteckich przedmiotu „prawo pracy i ubezpieczeń społecznych“ zmienić na „prawo pracy“, zakładając, że ten tytuł zawiera implicite także materiał, dotyczący ubezpieczeń społecznych.

W sprawie prawa pracy konferencja stanęła na stanowisku, że specyficzność i wielostronność aspektów, powstających na gruncie związanego stosunku pracy nadaje prawu pracy pełny tytuł do traktowania go jako odrębnej dziedziny prawa, obok dziedziny takich, jak prawo państwowe, cywilne, karne, skarbowe itd. Uznano dalej za słuszne, by w ramach nauki prawa pracy ujmować wszystkie stosunki pracy, niezależnie od formy ich powstawania (umowa o pracę, nominacja i in.). Na stanowisku odrębności nauki prawa pracy od innych dyscyplin prawnych, stoi także nauka radziecka.

Podobnie, jak w stosunku do innych instytucji prawa pracy, dotychczasowy, zresztą nikły dorobek naukowy w dziedzinie ubezpieczeń społecznych został poddany krytycznej ocenie, wytknięty został brak zrozumienia klasowej treści ubezpieczeń społecznych u większości autorów, publikujących swe prace w okresie międzywojennym, a nawet w pierwszych latach po Wyzwoleniu. Wyraźny zwrot w tym zakresie rozpoczął się od roku 1948, a ściślej mówiąc, od połączenia się dwóch nurtów ruchu robotniczego na płaszczyźnie marksizmu-leninizmu.

V.

Referaty z poszczególnych dyscyplin prawnych służyły jako materiał do opracowania referatu generalnego w zakresie całokształtu

nauk prawnych. Referent generalny podsekcyj prawa w następujący sposób ocenia stan i zadania polskiej nauki prawa. Mimo ciężkich strat, wyrządzonych przez wojnę, nauka prawa rozporządza poważnym gronem uczonych o dużym dorobku naukowym, erudycji i doświadczeniu oraz dostatecznie niezbędnymi warunkami materialnymi, by móc dokonać poważnego kroku w dziedzinie zadań, jakie stanęły przed nią. Mimo to jednak wkład naukowców prawników w dzieło odbudowy i budowy Polski Ludowej jest jeszcze bardzo nikły. W świadomości przeważającej większości naukowców dokonał się już pewien przełom; istnieje u niej świadomość, że nauka prawa w Polsce Ludowej musi zerwać z burżuazyjną metodologią i stanąć wyraźnie na pozycjach materializmu historycznego, na pozycjach marksizmu-leninizmu. Przełom ten jest jednak jeszcze niewystarczający. Przed naukowcami prawnikami stoi nadal wielkie zadanie opanowania metodologii materializmu historycznego i całkowitej przebudowy naszej nauki prawa w duchu marksizmu-leninizmu. Proces przewycięzania antynaukowych, burżuazyjnych, idealistycznych i metafizycznych obciążeń epoki kapitalistycznej musi być przyspieszony. Tylko wielki i zbiorowy wysiłek wszystkich prawników-naukowców pozwoli nadrobić powstałe opóźnienie polskiej nauki prawa wobec praktyki budownictwa socjalistycznego w Polsce. Droga do tego celu prowadzi przede wszystkim poprzez gruntowne opanowanie przez naszych naukowców podstawowych źródeł marksizmu-leninizmu, a więc dzieł Marksa, Engelsa, Lenina i Stalina; droga ta wiedzie dalej przez zasadniczą krytykę błędów w naszej dotychczasowej nauce oraz poprzez poważną i bezwzględną samokrytykę, pozwalającą na uchwycenie popełnianych błędów, wyjaśnienie ich źródeł i ustalenie sposobów ich przewycięzania. Ważnym elementem w tej pracy jest zerwanie z kosmopolityczną czołobitnością przed burżuazyjną pseudonauką, która jest przewodnikiem i rozsądnikiem wpływu obcej i wrogiej ideologii.

Wszystkie dziedziny nauki prawa w Polsce wymagają nie tylko całkowitego przeorania, ale całkowitego zbudowania na nowo, na podstawie marksizmu-leninizmu. Jedynie tak odnowiona nauka prawa będzie mogła spełnić swoje zadanie drogowskazu dla praktyki, uzbroić ją teoretycznie, pomóc w tworzeniu i kodyfikacji nowego prawa, w ostatecznym wypełnieniu pozostałości norm, pochodzących z okresu kapitalistyczno-obszarniczego.

Z tak postawionych zasadniczych założeń, od których uzależniony jest postęp polskiej nauki prawa, wypływają dalsze jej zadania na przyszłość. Jest to przede wszystkim opracowanie na założeniach materializmu historycznego zagadnienia istoty i znaczenia państwa i prawa w ustroju demokracji ludowej, uwydatnienie ich socjalistycznego charakteru, ich aktywnej roli w dziele budowy podstaw socjalizmu. Również pilnym zadaniem jest opracowanie systemu prawa w Polsce Ludowej, opracowanie, które przesądzi możliwości zachowania w nowym

ustroju starego podziału na prawo publiczne i prywatne oraz ustali przedmiot i zakres poszczególnych dziedzin nauki prawa. Musi być podjęta na szeroką skalę intensywna, krytyczna i samokrytyczna ocena piśmiennictwa prawniczego, pozwalająca na ujawnienie i unieszkodliwienie burżuazyjnych metod, poglądów i koncepcyj w piśmiennictwie i w nauczaniu.

W zakresie organizacyjnym referat ogólny wytyka dotychczasowy feudalno-chałupniczy system pracy naukowej i stwierdza, że czas mu położyć kres. Powinien rychło powstać ośrodek marksistowsko-leninowskich prac naukowo-badawczych, planujący i koordynujący prace poszczególnych naukowców-prawników, nadający jej kierunek zgodnie z wymaganiami budownictwa socjalizmu w Polsce. Ośrodek ten będzie organizował współpracę wszystkich naukowców-prawników z poszczególnych dzie-

dzin prawa, ustalał tematykę i irozplanowanie prac naukowo-badawczych w czasie i między poszczególne ośrodki naukowe.

Ujęcie zagadnienia w referacie ogólnym, dotyczącym wszystkich dziedzin prawnych i opartym zresztą na wstępnych referatach z tych dziedzin, spotkało się z aprobatą ogólnokrajowej konferencji specjalnie zwołanej dla zagadnień prawa pracy. W szczególności uznano za trafną także na odcinku prawa pracy zawartą w tym referacie ocenę piśmiennictwa prawniczego oraz postawy ideologicznej i metodologicznej naszych naukowców, jak również słuszność wytycznych co do metod pracy naukowo-badawczej na przyszłość w odniesieniu do zagadnień prawa pracy w ogólności, a także ubezpieczeń społecznych, jako jego części składowej.

Dr M. E.

Ubezpieczenia w NRD

W dniu 1 maja 1950 r. rząd Niemieckiej Republiki Demokratycznej wydał ustawę o pracy, która dała związkom zawodowym w NRD takie stanowisko w hierarchii społecznej i takie uprawnienia w obronie interesów ludzi pracy, o jakich nigdy przedtem nie śniło się przywódcom niemieckich związków zawodowych.

W oparciu o tę ustawę i o art. 16 konstytucji krajowej — Rada Naczelna Zjednoczonych Wolnych Związków Zawodowych na III Kongresie Krajowym postanowiła wystąpić z gotowym projektem ustawy o reorganizacji instytucji ubezpieczeń społecznych i przedstawić go Radzie Ministrów do rozpatrzenia, uzasadniając swoje stanowisko tym, że dotychczasowa struktura instytucji ubezpieczeń społecznych w NRD nie odpowiada strukturze ekonomicznej kraju i potrzebom ludzi pracy w nowym ustroju społecznym.

Rada Ministrów NRD mocą swojej uchwały z dnia 26.4.1951 r. wydała zarządzenie o ubezpieczeniach społecznych, przekazując kierownictwo instytucji ubezpieczeniowych wszystkich krajów NRD — Naczelnej Radzie Zjedn. Woln. Związków Zawodowych. W ten sposób robotnik niemiecki stał się poprzez swoją organizację zawodową gospodarzem również na odcinku ubezpieczeń społecznych.

Pierwszym krokiem do zjednoczenia pięciu oddzielnych krajowych ubezpieczalni społecznych w NRD było utworzenie z dniem 1 stycznia 1950 r. Centralnego Zarządu Zakładów Ubezpieczeń Społecznych. Związki zawodowe przejęły kontrolę polityki kadrowej tej nowej organizacji, wprowadzając do niej ludzi o nowym obliczu spo-

łecznym i politycznym — ludzi pracy odrodzonych Niemiec. Na mocy uchwały Rady Ministrów NRD z dnia 26.4.1951 Rada Naczelna Zjedn. Woln. Zw. Zawodowych NRD powołała Radę Ubezpieczeń, której powierzono administrację nowego zakładu ubezpieczeń społecznych, powstałego na gruzach pięciu krajowych zakładów ubezpieczeń.

W ciągu roku 1951 Rada Naczelna Związków Zawodowych opracuje statut organizacyjny Zakładu oraz przystąpi wspólnie z Ministerstwem Pracy do opracowania nowej ustawy ubezpieczeniowej.

Na skutek zarządzenia Ministra Pracy NRD z dnia 28.II.1951 r. średnie i większe zakłady pracy przejęły agendy i obowiązki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie świadczeń krótkoterminowych. Dotychczasowy sposób typowania ubezpieczonych do leczenia sanatoryjnego wzgl. na wczasy lecznicze przez organa Zakładu został zniesiony, a orzecznictwo co do konieczności takiego leczenia powierzono lekarzom zakładowym, współdziałającym w tym względzie z zakładowymi delegatami związkowymi.

W związku z przekazaniem niektórych agend Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zakładom pracy zakres czynności zakładowych komórek ubezpieczeń został zarządzeniem Rady Ministrów z dnia 26.4.1951 r. znacznie rozszerzony. Rada Naczelna Zw. Zawodowych wytypowała w zakładach pracy NRD 127.479 pełnomocników, którzy po przeszkoleniu na specjalnych kursach będą spełniać czynności administracyjne zakładowych komórek ubezpieczeń społecznych oraz staną się rzecznikami nowego socjali-

stycznego prawa ubezpieczeniowego, opiekując się swoimi współtowarzyszami i ich rodzinami.

Przekazanie niektórych agend świadczeniowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zakładom pracy oraz poboru składek urzędem skarbowym umożliwi przesunięcie wielu pracowników z administracji ubezpieczeniowej do innych działów pracy (np. do produkcji). W okresie od 1.1.1951 r. Zakład zwolnił 4.379 pracowników umysłowych, którzy zostali przekazani innym zakładom pracy. Poza tym wykonywanie ubezpieczeń społecznych w znacznym zakresie przez zakładowe komórki ubezpieczeniowe zbliży ubezpieczenia do człowieka pracy.



Tan Talaga

Jan Stańczyk, przewodniczący Tymczasowej Rady ZUS.

Posiedzenie Rady ZUS

Dnia 29 czerwca rb. odbyło się XIV posiedzenie Tymczasowej Rady Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W sprawozdaniu za okres od 1.4.1951 Dyrektor Naczelny St. Balcerski zapoznał członków Rady ze zmianami organizacyjnymi, jakie zaszły w tym czasie oraz poinformował Radę o przeprowadzonych kontrolach przez inspektorów Najwyższej Izby Kontroli oraz Biura Kontroli Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

Dyrektor Naczelny podał ilość obecnie zatrudnionych pracowników, dane o nowym współzawodnictwie zadaniowym, wyniki subskrypcji Pożyczki Rozwoju Sił Polski w Centrali i wszystkich oddziałach wojewódzkich i obwodowych.

W dalszym ciągu Dyrektor zaznajomił członków Rady z wprowadzonymi usprawnieniami w pracy w zakresie wypłaty i kontroli zasiłków rodzinnych i chorobowych oraz z nowym trybem wydawania legityma-

cji ubezpieczeniowych przez uspołecznione zakłady pracy.

Jako jedną z najważniejszych zmian w interpretacji przepisów prawnych Dyrektor Naczelny omówił zmianę warunku ubezpieczenia na warunek zatrudnienia przy orzekaniu o uprawnieniach do świadczeń rentowych.

Z zakresu spraw finansowych Dyr. St. Pa w l i k złożył sprawozdanie, dotyczące zagadnienia bilansu likwidacyjnego za rok 1950, stanu prac nad zamknięciami rachunkowymi i wykonania budżetu wydatków za ubiegłych pięć miesięcy. Oszczędności w zakresie wydatków typu administracyjnego osiągnięto dzięki wprowadzonym usprawnieniom pracy i związanym z tym zmniejszeniem stanu pracowników.

Kierownik Wydziału Kontroli, L. P r z y b y l s k i, złożył sprawozdanie z działalności Wydziału za okres od roku 1949 do końca pierwszego kwartału rb.

W dyskusji nad złożonymi spra-

wozdaniami członkowie Rady interesowali się przyczynami zwiększenia się wydatków na zasiłki chorobowe i powodami nagromadzenia znacznej ilości niezalutowanych rozszczeń rentowych, jak również wynikami przekazania wypłaty rent Oddziałom Obwodowym a zwłaszcza, czy przez wprowadzenie tej zmiany osiągnięto skrócenie czasu załatwiania rozszczeń.

Stwierdzając na podstawie sprawozdania ograniczoną działalność Wydziału Kontroli, spowodowaną zbyt szczupłą obsadą inspektorów, Rada ZUS postanowiła zwrócić uwagę na konieczność wzmocnienia obsady personalnej tego Wydziału tak, aby przynajmniej raz w roku oddziały terenowe Zakładu były objęte wyczerpującą kontrolą.

W trosce o zapewnienie opieki samotnym i bezradnym rencistom, Rada ZUS uchwaliła udzielić dotacji z kwot przewidzianych na ten cel w budżecie Zakładu na wykończenie i odpowiednie wyposażenie domów budowanych przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej i Wojewódzką Radę Narodową w Łodzi dla emerytów i rencistów.

Obrodam przewodniczył prezes Rady Jan S t a ń c z y k.

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Osoby uprawnione do świadczeń

I.

Pracownicy zatrudnieni w zakładach, przedsiębiorstwach państwowych, spółdzielczych i prywatnych, w różnych instytucjach społecznych, urzędach i władzach państwowych mają prawo do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego. Uprawnienia do świadczeń mają również członkowie rodziny pozostający na utrzymaniu pracowników.

Do kategorii pracowników zalicza się takie osoby, które własną pracą za ustalonym w umowach zbiorowych, indywidualnych lub przepisach służbowych wynagrodzeniem (akordowym, dziennym, miesięcznym) zarabiają na swoje i swojej rodziny utrzymanie. Osoby te pracują przez określoną w przepisach prawnych, umowach zbiorowych lub indywidualnych liczbę godzin na dobę lub tydzień, obowiązane są

punktualnie przychodzić do pracy i nie opuszczać jej bez ważnych powodów i usprawiedliwienia. Pracownicy mają prawo do corocznych urlopów wypoczynkowych po uprzednim pracodawaniu odpowiedniego okresu czasu.

Jako pracowników traktuje się również uczniów i praktykantów zatrudnionych w różnych zakładach pracy i przedsiębiorstwach, którzy drogą praktycznej pracy w obranym zawodzie sposobią się na stanowiska kwalifikowanych pracowników. Praktykanci i uczniowie są więc również uprawnieni do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego.

Na równi z robotnikami mają prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego również tzw. chałupnicy, tj. osoby, które z materiałów lub surowców dostarczonych przez spółdzielnię, przedsiębiorstwo państwowe lub prywatnego przedsiębiorcę wyrabiają same bez pomocy obcych pracowników, we własnych mieszkanich lub warsztatach różne przedmioty użytkowe (buty, odzież, meble), za wynagrodzeniem od sztuki wyprodukowanego i dostarczonego nakładcy towaru. Chałupnikiem uprawnionym do świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest jednak tylko taka osoba, która pracę chałupniczą wykonuje zawodowo i z niej utrzymuje siebie i swoją rodzinę.

Do świadczeń z ubezpieczenia społecznego mają również prawo osoby zatrudnione w gospodarstwach domowych oraz dozorcy domowi.

II.

Osoba ubiegająca się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego musi udowodnić swoją przynależność do klasy pracowniczej. Najłatwiej i najszybciej może swoje prawo wykazać przedstawiając legitymację ubezpieczeniową*), w której zakłady pracy zaświadczenia trwanie zatrudnienia i wpisują okresy pracy (dzień rozpoczęcia i ustania zatrudnienia).

Rady zakładowe (miejscowe) oraz delegacje socjalno-ubezpieczeniowi powinni wspólnie z kierownictwem administracyjnym zakładów pracy troszczyć się o to, aby wszyscy pracownicy mieli legitymacje ubezpieczeniowe. Ponadto czynniki związkowe wspólnie z administracją zakładów pracy powinny dopilnować, aby wpisy do legitymacji były dokonywane prawidłowo i terminowo. Pracownik może w razie potrzeby zwracać się o pomoc do delegata socjalno-ubezpieczeniowego w sprawie uzyskania legitymacji.

Bliższe szczegóły dotyczące wydawania i wypełniania legitymacji ubezpieczeniowych zawiera wydana przez Centralę ZUS instrukcja, a nadto w samych legitymacjach zawarte są dokładne wskazówki (pouczenie) co do sposobu ich wydawania i wypełniania.

Osoba ubiegająca się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego może udowodnić swoją przynależność do klasy pracowniczej również na podstawie innych dokumentów, jeżeli chwilowo nie posiada legitymacji ubezpieczeniowej

lub legitymacja nie zawiera całego przebiegu dotychczasowej pracy w poszczególnych zakładach pracy. Do takich dokumentów należą: zaświadczenia wystawiane przez zakłady pracy w celu uzyskania przez pracownika lub jego rodzinę pomocy leczniczej, legitymacja służbowa, związkowa, świadectwo pracy.

Przynależność do klasy pracowniczej stwierdzić mogą również oddziały obwodowe ZUS na podstawie posiadanych akt (karty przebiegu ubezpieczenia oraz zgłoszenie i wymeldowanie z ubezpieczenia) jednak tylko, jeżeli idzie o okresy pracy do 1 lutego 1951, gdyż od tej daty zakłady pracy (z wyjątkiem prywatnych pracodawców) zostały zwolnione od obowiązku imiennego zgłaszania i wymeldowywania zatrudnionych pracowników. Zwolnienie to nie dotyczy jednak pracowników młodocianych, których zakłady pracy nadal zgłaszają imiennie.

W wyjątkowych przypadkach w razie braku dokumentów zniszczonych wskutek działań wojennych, pożaru itp. oraz jeżeli jest rzeczą niemożliwą uzyskanie duplikatów zniszczonych dokumentów można udowodnić swoją przynależność do klasy pracowniczej za pomocą znanych wiarygodnych świadków.

Pracownicy ubiegający się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie mają obowiązku udawadniać, że składki ubezpieczeniowe zostały opłacone oraz, że pracodawca zgłosił ich do ubezpieczenia. Prawo do świadczeń jest niezależne od opłacenia składek ubezpieczeniowych i zgłoszenia do ubezpieczenia.

III.

Pracownicy oraz ich rodziny korzystają z różnych świadczeń ubezpieczenia społecznego.

W razie choroby mają prawo do pomocy leczniczej (opieka lekarska, udzielana w ambulatorium i ośrodku leczniczym, a obłożnie chorym — w domu, leczenie szpitalne, lekarstwa i środki opatrunkowe, protezy w razie kalectwa, zabiegi dentystyczne, protezy zębowe, okulary i różne inne środki lecznicze i pomocnicze) oraz do zasiłków pieniężnych w razie utraty zarobków wskutek choroby. Korzystają też z leczenia sanatoryjnego i zdrojowiskowego w ramach czasów pracowniczych. Członkowie rodzin pracowników mają prawo do pełnej pomocy leczniczej, jaka przysługuje samym pracownikom.

W razie częściowej lub całkowitej utraty zdolności do zarabkowania wskutek wypadku przy pracy, choroby lub podeszłego wieku pracownicy otrzymują renty i pełną pomoc leczniczą dla siebie i swych rodzin. Ponadto, jeżeli mają dzieci na utrzymaniu, otrzymują zasiłki rodzinne.

W razie śmierci pracownika lub członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu wypłaca się zasiłki pogrzebowe. Wdowy i sieroty otrzymują renty i pomoc leczniczą.

W razie macierzyństwa pracownicy przysługują pomoc lecznicza i położnicza, wyprawka niemowlęcia, zasiłek połogowy i zasiłek dla karmiących matek. Żonom pracowników, które sa-

*) Zob. PUS Nr 5/1951, str. 171.

me nie zarobkują i pozostają na ich wyłącznym utrzymaniu, przysługuje w razie macierzyństwa pomoc lecznicza, położnicza, wyprawka niemowlęca i zasiłek dla karmiących matek.

Pracownicy wychowujący dzieci własne lub obce mają prawo do zasiłków rodzinnych.

IV.

Nie każdy pracownik ma prawo do wszystkich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Niektórym zaś kategoriom pracowników udziela się wprawdzie wszystkich świadczeń, lecz nie z budżetu ubezpieczenia społecznego.

Zasiłki rodzinne nie przysługują pracownikom zatrudnionym w prywatnych gospodarstwach rolnych. Nie wypłaca się również zasiłków rodzinnym pracownikom zatrudnionym przy pracach sezonowych w rolnictwie, w gospodarstwach rybnych i hodowlanych, w leśnictwie, w ceramice budowlanej i kamieniołomach, w cukrownictwie, przy robotach drogowych, wodno - melioracyjnych i regulacyjno - agrarnych, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarnictwie cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu moszczu oraz przy pracy plantacyjnej przemysłu roszarniczego i włókien sztucznych.

Zawodowym wojskowym, funkcjonariuszom bezpieczeństwa publicznego i etatowym pracownikom kolejowym nie wypłaca się zasiłków rodzinnych z funduszy ubezpieczenia społecznego (na rachunek ZUS). Władze wojskowe bezpieczeństwa publicznego i kolejowe wypłacają zasiłki rodzinne tym pracownikom z własnych budżetów.

Robotnikom zatrudnionym w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie, w gospodarstwach hodowlanych i rybnych na terenie Ziemi Odzyskanych oraz b. zaboru pruskiego czas pracy zalicza się do ubezpieczenia emerytalnego. Natomiast tej samej kategorii robotników zatrudnionych na pozostałym obszarze Państwa czasu tej pracy nie zalicza się na razie do ubezpieczenia emerytalnego. Niejednolita sytuacja robotników rolnych w zakresie ubezpieczenia emerytalnego ulegnie zmianie po wejściu w życie przepisów prawnych, które mają uregulować sprawę ubezpieczenia emerytalnego robotników rolnych, na całym terenie Państwa.

Osobom, które po przekroczeniu sześćdziesiątego roku życia, obejmują zatrudnienie w charakterze pracowników, nie zalicza się czasu tej pracy do ubezpieczenia emerytalnego, jeżeli w ostatnich trzech latach nie mają co najmniej 50 tygodni pracy, które podlegają zaliczeniu do ubezpieczenia emerytalnego albo jeżeli przed osiągnięciem sześćdziesiątego roku życia nie mają co najmniej 200 tygodni pracy zaliczonych do ubezpieczenia emerytalnego. Osoby te nie nabadą zatem uprawnień do renty emerytalnej *).

Uczniom zatrudnionym u mistrzów rzemieślniczych na podstawie pisemnej umowy o naukę

*) Warunki nabywania uprawnień rentowych omówimy w najbliższym numerze.

nie wlicza się czasu tej nauki do ubezpieczenia emerytalnego.

Zawodowi wojskowi, funkcjonariusze bezpieczeństwa publicznego, etatowi pracownicy przedsiębiorstw państwowych i administracji państwowej w razie utraty zdolności do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku w służbie, choroby lub podeszłego wieku nie otrzymują renty z budżetu ubezpieczenia społecznego. Należne zaopatrzenia emerytalne wypłaca się tym osobom z innych funduszy. Wypłaty dokonuje w zasadzie Państwowy Zakład Emerytalny. W razie śmierci pracownika pozostała po nim rodzina otrzymuje należne zaopatrzenie emerytalne również z tych samych funduszy a nie z ubezpieczenia społecznego.

Obywatele polscy, zatrudnieni zagranicą w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych i konsulatach mają prawo do renty z ubezpieczenia społecznego w razie utraty zdolności zarobkowania wskutek wypadku przy pracy, choroby lub wieku. Jeżeli są etatowymi pracownikami państwowymi nie otrzymują rent z ubezpieczenia społecznego. Otrzymują zaopatrzenie emerytalne na zasadach przewidzianych dla wszystkich innych stałych pracowników państwowych. Udzielanie innych świadczeń tym pracownikom (np. pomoc lecznicza) regulują odrębne przepisy.

Dla zawodowych wojskowych, funkcjonariuszów bezpieczeństwa publicznego, etatowych pracowników kolejowych oraz ich rodzin pomoc leczniczą organizują, kierują nią i nadzorują bezpośrednio władze wojskowe, bezpieczeństwa publicznego względnie kolejowe. Z tej samej pomocy leczniczej korzystają wymienieni pracownicy w razie przejścia na emeryturę. Nie otrzymują oni również zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, macierzyństwa lub śmierci. Sprawę wypłaty wynagrodzenia, względnie zasiłków w tych wypadkach (choroba, macierzyństwo, lub śmierć) regulują odrębne przepisy.

Pracownik powołany do służby wojskowej zachowuje w dalszym ciągu prawo do zasiłków rodzinnych, jeżeli w czasie tej służby otrzymuje pełne lub połowę ostatnio pobieranego wynagrodzenia. Okres tej służby zalicza się mu również do ubezpieczenia emerytalnego. Członkowie rodziny pracownika powołanego do służby wojskowej mają prawo do pomocy leczniczej. W przypadkach, w których pracownik powołany do służby wojskowej, nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, członkowie rodziny tego pracownika mają prawo do pomocy leczniczej. Innych uprawnień z ubezpieczenia społecznego pracownik zatem nie zachowuje.

Więźniowie mają prawo do rent z ubezpieczenia społecznego, jeżeli wskutek wypadków przy pracy, staną się niezdolni do zarobkowania. Do innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie są uprawnieni.

Inne wyjątki i ograniczenia w zakresie uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego pomija się, ponieważ bądź w praktyce mają rzadko zastosowanie bądź są częściowo

nieaktualne lub też są same przez się zrozumiałe z punktu widzenia społeczno-gospodarczego i na tle kryteriów, które obecnie decydują o zaliczeniu danej osoby, do klasy pracowniczej.

V.

Do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie mają prawa osoby, które samodzielnie lub przy pomocy członków rodziny albo sił najemnych pracują we własnych gospodarstwach rolnych, przedsiębiorstwach przemysłowych, handlowych i transportowych, we własnych warsztatach rzemieślniczych, pracowniach, biurach, kancelariach. Również osoby spełniające różnego rodzaju krótkotrwałe usługi na zlecenie i zamówienie co raz to innych osób (np. numerowi na dworcach kolejowych, tragarze, dorożkarze, właściciele taksówek itp.) nie są uprawnieni do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego (nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia).

Ludność wiejska trudniąca się chałupnictwem (wytwarzanie we własnych mieszkaniach różnych przedmiotów użytkowych lub zdobniczych

dla Spółdzielni lub Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego — jako nakładców), opłacająca podatek gruntowy, nie ma uprawnień do żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez względu na obszar posiadanych gospodarstw rolnych.

Wyjątkowo na terenie Ziemi Odzyskanych i b. zaboru pruskiego posiadacze gospodarstw rolnych do 30 ha włącznie (właściciele, użytkownicy i dzierżawcy) tzw. drobni producenci rolni, mają prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy związanej z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. Do świadczeń mają również prawo członkowie rodziny drobnego producenta rolnego w razie wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym.

Wyjądek stanowią również osoby, wykonywujące na własny rachunek samodzielnie zawód żeglarski na statkach o pojemności nie przekraczającej 50 m³; osoby te mają prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy związanej z wykonywaniem zawodu żeglarskiego.

St. Stawowczyk

Zasiłki z tytułu czasowej niezdolności do pracy

I. W jakich przypadkach wypłaca się zasiłki?

A. Z tytułu czasowej niezdolności do pracy i sytuacji analogicznych przysługują zasiłki:

1. w razie choroby lub wypadku w zatrudnieniu, które spowodowały niezdolność do pracy (zarobkowania), jeżeli niezdolność ta została stwierdzona przez lekarza i trwała co najmniej 3 dni;

2. w razie przymusowego odosobnienia, zarządzonego przez władzę sanitarną ze względu na chorobę zakaźną w domu pracownika;

3. w razie profilaktycznego leczenia sanatoryjnego albo leczenia sanatoryjno-zdrowiskowego w ramach leczniczych czasów pracowniczych.

Podczas leczenia pracownika w ambulatorium lub w domu oraz w razie przymusowego odosobnienia wypłaca się zasiłek chorobowy, w okresie leczenia w szpitalu lub analogicznym zakładzie leczniczym — zasiłek domowy albo szpitalny, w czasie leczenia sanatoryjnego lub sanatoryjno-zdrowiskowego — zasiłek sanatoryjny.

4. w razie macierzyństwa: w tym przypadku kobiecie zatrudnionej należy się w okresie brzemienności i porodu, odbytego w domu zasiłek połogowy, a za czas, w którym pracownicy udzielano utrzymania i opieki lekarskiej w zakładzie dla położnic lub w szpitalu — zasiłek domowy lub szpitalny. Przez czas karmienia dziecka należy się zarówno kobiecie zatrudnionej, jak i członkowi rodziny ubezpieczonego zasiłek pokarmowy.

Zasiłek domowy wypłaca się, jeżeli ubezpieczony ma na utrzymaniu przynajmniej jedną osobę uprawnioną do pomocy leczniczej z ubezpieczenia, w przeciwnym razie wypłaca się zasiłek szpitalny.

B. W razie śmierci ubezpieczonego lub członka jego rodziny wypłaca się zasiłek pogrzebowy.

II. Kto ma prawo do zasiłku?

Prawo do zasiłku chorobowego (domowego, szpitalnego) i zasiłku sanatoryjnego nabywa pracownik po 4 tygodniach zatrudnienia, uzasadniającego obowiązek

ubezpieczenia na wypadek choroby (i macierzyństwa) wzgl. pracownik, który był zatrudniony przez okres nie krótszy, aniżeli 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy przed dniem powstania czasowej niezdolności do pracy lub sytuacji analogicznej.

Bez względu na czas zatrudnienia pracownik ma prawo do zasiłku, jeżeli: a) czasowa niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w zatrudnieniu lub b) niezdolność do pracy powstała na skutek ostrej choroby albo ostrej choroby zakaźnej (jak błonica, choleryna, dur brzuszny, dżuma itd.).

Na przykład: ubezpieczony podjął pracę dnia 28.5.1951 r. i dnia 29.5.1951 r. uległ wypadkowi wzgl. zapadł na ostrą chorobę; w tych przypadkach pracownik ma prawo do zasiłku z dniem 29.5.1951 r. pomimo, że nie był zatrudniony przez ostatnie 4 tygodnie lub w ciągu roku przed powstaniem niezdolności do pracy przez 26 tygodni.

Prawo do zasiłku połogowego i pokarmowego ma pracownica, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia na wypadek (choroby) i macierzyństwa. Członek rodziny ubezpieczonego ma prawo do zasiłku pokarmowego bez względu na okres zatrudnienia ubezpieczonego.

Prawo do zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku lub po zmarłym członku rodziny ubezpieczonego przysługuje bez względu na czas, przez który ubezpieczony pozostawał w pracy.

Na ogólnych warunkach mają prawo do zasiłków również osoby, które, jakkolwiek otrzymują renty, emerytury lub zaopatrzenia, podjęły pracę i z tytułu tej pracy są ubezpieczone na wypadek choroby i macierzyństwa, a więc:

1. renciści ZUS i to nawet w przypadkach tej samej choroby, która stanowiła podstawę do uznania ich za inwalidów,

2. emeryci i renciści innych instytucji, wypłacających zaopatrzenia emerytalne lub renty,

3. inwalidzi wojenni i wojskowi.

Prawo do zasiłku chorobowego (domowego, szpitalnego i sanatoryjnego) oraz prawo do zasiłku pógowego (domowego, szpitalnego) przysługuje ubezpieczonemu tylko wtedy, gdy nie pobierają oni w tym czasie pełnego wynagrodzenia od pracodawcy. Pracownikom zatem, korzystającym z leczenia sanatoryjnego lub leczenia ambulatoryjno-zdrowiskowego w ramach wczasów pracowniczych zasiłki przysługują dopiero od pierwszego dnia do wykorzystaniu należnego im urlopu płatnego.

Zasiłek pokarmowy należy się niezależnie od pobieranego przez ubezpieczoną czy ubezpieczonego wynagrodzenia.

III. Przez jaki czas wypłaca się zasiłek?

Zasiłek chorobowy (domowy, szpitalny) wypłaca się od pierwszego dnia niezdolności do pracy, za każdy dzień tej niezdolności, nie wyłączając niedziel i świąt, przez okres 26 tygodni w każdym poszczególnym przypadku zachorowania, które nastąpiło w ciągu trwania stosunku pracy, chociażby nawet po zachorowaniu (a przed wyczerpaniem okresu zasiłkowego) nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Gdy w czasie jednej i tej samej choroby zachodzą przerwy w niezdolności do pracy, krótsze niż 8 tygodni, wówczas poszczególne okresy pobierania zasiłku wlicza się do 26-tygodniowego okresu zasiłkowego.

Jeśli ubezpieczony w ciągu 26 tygodni nie odzyskał zdolności do pracy, a na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej można stwierdzić, że dalsze leczenie rokuje poprawę i przywrócenie zdolności do pracy w ciągu najbliższych 13 tygodni, wypłata zasiłku może być na ten okres przedłużona. Łączny jednak okres pobierania zasiłku nie może w żadnym przypadku przekroczyć 39 tygodni, licząc od pierwszego dnia wypłaty zasiłku.

Ubezpieczeni chorzy na gruźlicę mogą uzyskać przedłużenie wypłaty zasiłku o 13 tygodni, jeżeli komisja lekarska stwierdzi, iż wyniki leczenia uzasadniają nadzieję, że chorzy odzyskają zdolność do pracy — przy czym określenie czasokresu, w którym nastąpi odzyskanie zdolności do pracy, jest zbędne.

Zasiłek pógowy wypłaca się przez okres 12 tygodni za czas wstrzymania się od pracy, z których 8 tygodni musi bezwzględnie przypaść po porodzie. Jeżeli pracownica przed porodem nie wstrzymała się od pracy i tym samym nie pobierała zasiłku przed porodem, wówczas przysługuje jej zasiłek pógowy (domowy, szpitalny) po porodzie przez pełny okres 12 tygodni. Zasiłek pokarmowy należy się przez okres 12 tygodni.

Zasiłek pogrzebowy wypłaca się jednorazowo.

IV. Jaka jest wysokość zasiłków?

Zasiłek wynosi:

1. w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem w zatrudnieniu: chorobowy — 70% przeciętn. tygodn. zarobku, domowy — 50%, szpitalny — 14%.

2. sanatoryjny: 70% przeciętn. tygodn. zarobku dla pracownika z rodziną, 35% — dla pracownika samotnego.

3. w razie odosobnienia z powodu zakaźnej choroby 70% przeciętn. tygodn. zarobku.

4. w razie macierzyństwa: pógowy — 100% przeciętn. tygodn. zarobku, domowy — 50%, szpitalny — 20%, pokarmowy: a) równowartość 1 litra mleka dziennie dla pracownicy, b) $\frac{1}{2}$ dla członka rodziny ubezpieczonego.

W razie porodu niewczesnego i przedwczesnego (tj. w 5, 6, 7 i 8 miesiącu ciąży) przysługuje ubezpieczonej normalny zasiłek pógowy, natomiast w razie poronienia (1, 2, 3 i 4 miesiąc ciąży) ma ona prawo tylko do zasiłku chorobowego na ogólnych warunkach;

5. po grzebowy: a) po zmarłym pracowniku — siedmiokrotny jego zarobek z ostatniego całego tygodnia, b) po zmarłym członku rodziny ubezpieczonego — trzykrotny zarobek ubezpieczonego z ostatniego całego tygodnia.

Górnicy przemysłu węglowego i inni pracownicy tegoż przemysłu, którzy w związku z doraźnymi czynnościami służbowymi ulegli wypadkowi przy pracy pod ziemią oraz górnicy w górnictwie rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej zatrudnieni stale pod ziemią, tudzież inżynierowie i technicy górnictwa rud i kruszców, zatrudnieni w ruchu kopalń podziemnych lub w administracji górniczych przedsiębiorstw, a także inżynierowie i technicy, zatrudnieni w szkołach górniczych, otrzymują od 6 dnia niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią, zasiłki w wysokości: a) chorobowy — 100% przeciętn. tyg. zarobku, b) domowy — 70%, c) szpitalny — 20%.

Wymienieni górnicy i pracownicy otrzymują wszystkie inne zasiłki w takiej samej wysokości, jak wszyscy pozostali ubezpieczeni.

V. Które zarobki uwzględnia się przy obliczaniu zasiłku?

Dla obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobki należne ubezpieczonemu za okres 13 tygodni przed powstaniem niezdolności do pracy, bez względu na to, kiedy te zarobki zostały mu wypłacone.

Przy obliczaniu zasiłku uwzględnia się: 1) faktyczne zarobki pieniężne pracownika, a więc: zarobki (z dodatkami) za godziny, dniówki, tygodnie lub miesiące normalnej pracy, za godziny nadliczbowe, za prace akordowe, nadto każde inne wynagrodzenie za pracę np. w formie premii, nagród itp., 2) wynagrodzenie w naturze.

Jeśli ubezpieczony otrzymuje w czasie choroby lub pógu nadal od pracodawcy wynagrodzenie w naturze, zasiłek oblicza się na podstawie zarobków, zmniejszonych o wartość tego wynagrodzenia w naturze.

VI. Jak oblicza się zasiłki?

Podstawę obliczenia zasiłku w razie: a) choroby, b) odosobnienia, c) leczenia sanatoryjnego lub d) sanatoryjno-zdrowiskowego stanowi przeciętny tygodniowy zarobek ubezpieczonego, uzyskany przezeń w jednym ew. dwu lub kilku zakładach pracy w ciągu 13 tygodni kalendarzowych przed zachorowaniem.

Jeżeli ubezpieczony w czasie tych 13 tygodni pracował w tym samym lub innym zakładzie pracy mniejszą ilość tygodni (np. podjął zatrudnienie dopiero na 8 tygodni przed zachorowaniem lub też w ciągu 13 tygodni kalendarzowych przed ostatnim zachorowaniem, poprzednio już chorował przez niektóre tygodnie) przeciętny tygodniowy zarobek ustala się z tyłu tygodni, przez ile był on zatrudniony. Jeżeli więc ubezpieczony pracował przed zachorowaniem pełne 13 tygodni kalendarzowych i zarobił łącznie 2.860 zł, to jego przeciętny tygodniowy zarobek wynosił: $2.860 : 13 = 220$ zł; jeżeli zaś ubezpieczony przepracował tylko 8 tygodni, ponieważ 5 tygodni chorował, wówczas jego łączny zarobek z tych 8 tygodni, wynoszący np. 1.440 zł, dzielimy przez 8 i otrzymujemy przeciętny tygodniowy zarobek w kwocie 180 zł.

Mając przeciętny zarobek tygodniowy, ustalamy odpowiednią wysokość zasiłku.

Jeżeli mamy wypłacić np. zasiłek chorobowy, który wynosi 70% zarobku, to od zarobków w kwocie 220 zł wyniesie on $220 \times 70 : 100 = 154$ zł tygodniowo, a dziennie jedną siódmą zasiłku tygodniowego tj. $154 : 7 = 22$ zł (zasiłek wypłacany jest również za niedziele i święta).

Ubezpieczonemu, który chorował i był niezdolny do pracy przez okres 2 tygodni wypłacimy $154 \times 2 = 308$ zł, a jeśli był on niezdolny do pracy przez 5 dni — to otrzyma $22 \times 5 = 110$ zł.

Górniki mający na utrzymaniu rodzinę, który uległ wypadkowi przy pracy pod ziemią i na skutek tego przebywał w szpitalu przez dni 27, a następnie w domu przez dni 14, otrzyma, jeśli przeciętny jego zarobek tygodniowy wynosił np. 270 zł, następujące zasiłki:

a) za 5 dni zasiłek domowy w normalnej wysokości,

który wynosi tygodniowo $(270 \times 50\% : 100) = 135$ zł, a więc za 5 dni $(135 : 7 \times 5) = 96$ zł 45 gr;

b) od 6 dnia zasiłek domowy podwyższony, wynoszący tygodniowo $(270 \times 70\% : 100) = 189$ zł, a za 3 tygodnie $(189 \times 3) = 567$ zł za ostatni dzień pobytu w szpitalu zasiłek chorobowy¹⁾ w kwocie $(270 \times 100\% : 100 : 7) = 38$ zł 57 gr;

c) podwyższony zasiłek chorobowy, który wynosi tygodniowo $(270 \times 100\% : 100) = 270$ zł, a za 2 tygodnie $(270 \times 2) = 540$ zł.

Chcąc obliczyć zasiłek w razie macierzyństwa — p o ł o g o w y musimy wpieryw ustalić zarobki pracownicy z okresu faktycznie przepracowanych przez nią 13 tygodni przed powstaniem prawa do zasiłku, tj. przed wstrzymaniem się od pracy (na 4 tygodnie przed porodem).

Zarobki z okresu 13 tygodni zatrudnienia zawsze możemy ustalić, ponieważ prawo do zasiłku połogowego powstaje dopiero po czterech miesiącach zatrudnienia, uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia.

Jeżeli pracownica w okresie 13 tygodni kalendarzowych przed wstrzymaniem się od pracy przepracowała np. tylko 10 tygodni, wówczas zarobki z tego okresu uzupełniamy zarobkami z 3 tygodni wcześniejszego okresu jej pracy.

Do zarobku z 10 tygodni w wysokości 1.600 zł dodajemy zarobki z 3 tygodni, które wynosiły np. 350 zł; łączny zarobek 1.950 zł dzielimy przez 13 i otrzymujemy wówczas przeciętny zarobek tygodniowy 150 zł, która to kwota stanowi zarazem wysokość zasiłku tygodniowego (zasiłek połogowy wynosi 100% zarobku).

Zasiłek dzienny równa się jednej siódmej zasiłku tygodniowego.

Zasiłek dla k a r m i a c y c h matek powinien być w zasadzie udzielany w naturze, wobec czego równowartość tego świadczenia powinna być wypłacana według aktualnej ceny mleka obowiązującej w uspołecznionym handlu, pomnożonej przez odpowiednią liczbę dni.

Zasiłki w razie śmierci — p o g r z e b o w e oblicza się w ten sposób, że zarobek ubezpieczonego z ostatniego całego tygodnia jego zatrudnienia mnożymy: a) przez 7 dla wypłaty zasiłku po zmarłym ubezpieczonym, b) przez 3 dla wypłaty zasiłku po członku rodziny ubezpieczonego.

Jeżeli zatrudnienie trwało tylko przez część tygodnia, a pracownik nabył prawo do zasiłku (np. wypadek, choroba ostra, śmierć), wówczas przyjmuje się do obliczenia zasiłku zarobki za przepracowane dni. Zarobek dzienny pomnożony przez 6 daje zarobek tygodniowy.

Przy wypłacie m i e s i ę c z n e j 2) przyjmuje się za zarobek tygodniowy 6/25 zarobku miesięcznego. Jeżeli miesięczny zarobek wynosił np. 800 zł, kwotę tę mnożymy przez 6 i otrzymujemy 4.800 zł, którą następnie dzielimy przez 25 i w ten sposób otrzymujemy zarobek tygodniowy w kwocie 192 zł.

Dla obliczenia zasiłków w razie choroby i zasiłków połogowych przyjmuje się przy wypłacie miesięcznej, zarobki z okresu 3 miesięcy przed powstaniem niezdolności do pracy i po ustaleniu przeciętnego miesięcznego zarobku, oblicza się tygodniowy zarobek w sposób wyżej podany.

Dla uproszczenia działań rachunkowych możemy, mając z zarobków miesięcznych obliczyć zarobek tygodniowy, pomnożyć zarobek trzymiesięczny przez 0,08, zarobek dwumiesięczny przez 0,12, a jednomiesięczny przez 0,24.

Ze względów praktycznych do obliczenia zasiłków nie bierze się pod uwagę tygodnia lub miesiąca, w którym powstała niezdolność do pracy, lecz z reguły przyjmuje się zarobki z okresu 13 tygodni lub 3 mie-

¹⁾ Za ostatni dzień pobytu ubezpieczonego w szpitalu, wypłaca się zasiłek chorobowy, a nie domowy lub szpitalny.

²⁾ Podany sposób obliczania zasiłku przy wypłacie miesięcznej oparty jest na obowiązującym dotychczas stanie prawnym, nie ma jednak społecznego uzasadnienia.

sięcy przed tygodniem lub miesiącem, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przy obliczaniu zasiłku pogrzebowego należy przy wypłacie miesięcznej przyjąć zarobek tylko z ostatniego całego miesiąca zatrudnienia, a następnie ustalić zarobek tygodniowy.

VII. Kiedy, kto i na podstawie jakich dokumentów wypłaca zasiłki?

Zasiłki, z wyjątkiem jednorazowo wypłacanego zasiłku pogrzebowego, oblicza się i wypłaca z dołu za cały ubiegły okres niezdolności do pracy z powodu choroby, odosobnienia, połogu oraz za czas karmienia.

Zakłady pracy, które przejęły obliczanie i wypłatę zasiłków (z reguły zakłady pracy, zatrudniające ponad 50 pracowników), wypłacają zasiłki w terminach ustalonych dla wypłaty zarobków lub okresowych zaliczek, nie rzadziej jednak niż 2 razy w miesiącu. Zakłady pracy wypłacają wszystkie zasiłki z wyjątkiem zasiłków pokarmowych dla członków rodzin ubezpieczonych. Te ostatnie zasiłki wypłacają tylko oddziały obwodowe ZUS. Pracownicy zatrudnieni w małych zakładach pracy, zatrudniających 50 pracowników i mniej, otrzymują zasiłki w oddziałach obwodowych ZUS.

Zasiłki są wypłacane w kasie zakładu pracy lub właściwego oddziału obwodowego ZUS.

Za przesyłki i doręczanie zasiłków przez pocztę lub PKO ubezpieczeni nie ponoszą żadnych kosztów, gdyż obciążają one wyłącznie ZUS bez względu na to, czy przekazuje je sam ZUS, czy też zakład pracy. Zakłady pracy wypłacają zasiłek na rachunek należnych od nich składce ubezpieczeniowych. Dlatego też muszą one w ciągu 5 dni po wypłacie zasiłków przesłać właściwemu oddziałowi obwodowemu listę wypłat wraz z asygnatami zasiłkowymi i wszelkimi innymi dokumentami uzasadniającymi wypłatę zasiłków do kontroli i uznania właściwego konta danego zakładu pracy. Zakładom pracy jednak, które opłacają składki centralnie oddziały obwodowe zwracają w ciągu 14 dni od dnia otrzymania listy, wypłacone z tytułu zasiłków kwoty.

Dowodami uprawniającymi do zasiłku, które ubezpieczeni ubiegający się o zasiłek musi przedłożyć, są:

1. w razie c h o r o b y, w y p a d k u w z a t r u d n i e n i u l u b o d o s o b n i e n i a — asygnata zasiłkowa (tj. zaświadczonej niezdolności do pracy) wydana przez lekarza ośrodka lecznictwa pracowniczego lub komisję lekarską albo też szpital czy sanatorium,

2. w razie m a c i e r z y Ń s t w a, jeżeli chodzi o zasiłek połogowy — a) asygnata zasiłkowa wydana przez lekarza, lub zakład położniczy albo zaświadczenie położnej, o ile poród nastąpił w domu, bądź też b) świadectwo urodzenia dziecka, wydane przez urząd stanu cywilnego; jeżeli przedmiotem świadczenia jest zasiłek p o k a r m o w y — asygnata zasiłkowa (zaświadczenie) wydana przez lekarza, zakład położniczy, stację opieki nad matką i dzieckiem lub też położną,

3) w razie ś m i e r c i — a) asygnata zasiłkowa wydana przez lekarza bądź b) świadectwo zgonu, wydane przez urząd stanu cywilnego oraz c) rachunek kosztów pogrzebu.

W zasadzie dla uzyskania zasiłku wystarczy jeden dokument, a mianowicie odpowiednia asygnata z a s i ł k o w a, wydana przez lekarza, szpital, sanatorium lub położną; asygnatę tę na odwrotnej stronie uzupełniają zakłady pracy zaświadczeniem o zatrudnieniu oraz danymi co do stanu rodzinnego i o zarobkach. Zdarza się jednak niejednokrotnie, że ubezpieczeni mają tylko takie dowody, jak np. świadectwo urodzenia, zaświadczenie położnej, świadectwo zgonu, nie mają zaś asygnaty od lekarza. W tych przypadkach, aby uniknąć formalizowania sprawy, wspomniane dowody wystarczają dla uzasadnienia roszczenia o zasiłki wymienione w pkt. 2 i 3.

Wypłata zasiłku w razie choroby ponad 26 tygodni dokonywana jest wyłącznie na podstawie decyzji (asygnaty) wydanej przez komisję lekarską.

Jeżeli ubezpieczony leczy się w szpitalu lub w sanatorium, komisja lekarska wydaje opinię co do przedłużenia zasiłku na podstawie historii choroby, nadesłanej przez szpital lub sanatorium, w którym pracownik przebywał lub przebywał.

Wniosek o przedłużenie wypłaty zasiłku zgłasza lekarz leczący z urzędu (z własnej inicjatywy) lub na prośbę ubezpieczonego.

VIII. Co się dzieje z zasiłkiem niepodjętym w terminie lub w razie śmierci ubezpieczonego?

Prawo do zgłoszenia roszczenia o zasiłek wypłacany periodycznie powstaje z każdym dniem, za który należy się zasiłek; prawo do niepodjętego za dany dzień zasiłku przedawnia się po upływie 1/2 roku od chwili powstania tego prawa.

Roszczenie zatem o zasiłek chorobowy należy za dzień np. 10 kwietnia ubezpieczony powinien wnieść najpóźniej 9 października. Poszczególne kwoty przyznanych zasiłków przedawniają się również po upływie 1/2 roku od dnia płatności tej kwoty.

W razie śmierci ubezpieczonego należy uwzględnić dwojakiego rodzaju okoliczności: 1) czy roszczenie o zasiłek zostało wniesione za życia ubezpieczonego, czy też 2) zostało ono zgłoszone po śmierci ubezpieczonego.

Jeżeli roszczenie wniesiono za życia ubezpieczonego, który nie podjął go, ponieważ tymczasem zmarł, wówczas kwota należna z tytułu zasiłku powinna być wypłacona tym osobom, którym sądownie został przyznany spadek; jeżeli roszczenie o zasiłek zgłoszone zostało dopiero po śmierci ubezpieczonego, zasiłek nie może być nikomu przyznany ani wypłacony, gdyż uprawnienie do zasiłku realizuje tylko sam ubezpieczony. Nie dotyczy to oczywiście zasiłku pogrzebowego.

IX. Kogo pozbawia się zasiłku?

Ubezpieczony, będąc uznany za niezdolnego do pracy, jeżeli nie zastosował się do zaleceń lekarza lub komisji lekarskiej, może być pozbawiony całkowicie lub

częściowo prawa do zasiłku. Szczególnie odmowa wypłaty zasiłku może nastąpić w razie naruszenia następujących zaleceń lekarskich:

1. chory powinien być leżeć w łóżku, a nie leżał i przebywał poza obrębem swego mieszkania;

2. chory nie poddał się leczeniu szpitalnemu, pomimo, że lekarz zarządził tego rodzaju leczenie, gdyż a) rodzaj choroby wymagał leczenia szpitalnego i pielęgnowania albo b) choroba była zakaźna, albo c) stan chorego lub jego zachowanie się wymagało stałego nadzoru, albo też d) chory niejednokrotnie postępował wbrew poleceniom lekarza.

Decyzję w sprawie odmowy zasiłku z powyższych przyczyn wydaje rada zakładowa lub miejscowa związku zawodowego, która ponadto może wstrzymać wypłatę zasiłku lub też ją ograniczyć, jeżeli stwierdzi symulację choroby albo rozmyślne wywołanie niezdolności do pracy.

W razie odmowy wypłaty zasiłku rada zakładowa lub miejscowa, na żądanie ubezpieczonego przesyła zakwestionowaną asygnatę zasiłkową wraz z uzasadnieniem odmowy do oddziału obwodowego ZUS w celu wydania decyzji, przeciwko której ubezpieczony może wnieść odwołanie do komisji odwoławczej w ciągu dni 30 od dnia doręczenia decyzji, a na ew. odmowne orzeczenie komisji odwoławczej — skargę do właściwego okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych, najpóźniej w ciągu 2-ch miesięcy od dnia ogłoszenia lub otrzymania orzeczenia komisji odwoławczej.

Ubezpieczony odbywający karę pozbawienia wolności może być pozbawiony zasiłku na czas odbywania kary; ubezpieczony może być również pozbawiony zasiłku chorobowego (szpitalnego), jeżeli chorobę swą wywołał rozmyślnie albo przez udział z własnej winy w bójkach lub czynach gwałtu; zasiłek w tym wypadku może być jednak wypłacony rodzinie, pozostającej w potrzebie. W przypadkach stwierdzonego pijaństwa świadczenia należne ubezpieczonemu wypłaca się na ręce osób przezeń utrzymywanych.

Emil Szeremeta

Zasiłki rodzinne

Kto ma prawo do zasiłku — uprawnienia — warunki

Prawo do zasiłku rodzinnego mają: 1) pracownicy i byli pracownicy, którzy z tytułu swego zatrudnienia są lub byłiby uprawnieni do periodycznych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (zasiłki chorobowe, połogowe itd.), 2) emeryci i renciści (osoby uprawnione do zaopatrzeń emerytalnych lub rent z ubezpieczeń społecznych) oraz 3) sieroty, uprawnione do zaopatrzeń emerytalnych, rent z ubezpieczeń społecznych, zaopatrzeń inwalidzkich i zaopatrzeń po a) byłych skazańcach politycznych, b) uczestnikach walk o niepodległość Państwa Polskiego, c) uczestnikach ruchu podziemnego, d) ofiarach wrogów demokratycznego ustroju Polski, e) poległych w walce z wrogami Polski Demokratycznej funkcjonariuszach służby bezpieczeństwa publicznego, żołnierzach Wojska Polskiego i członkach Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej.

Na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społ. z dnia 5 maja 1951 r. nie mają jednak prawa do zasiłku rodzinnego pracownicy,

k którzy na podstawie zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 1 marca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-29) są objęci z tytułu zatrudnienia w niżej wymienionych gałęziach pracy premią za ciągłość i wydajność pracy, a więc: 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 służbie wodno-melioracyjnej i regulacyjno-agrarnej, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarnictwie cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu mączców oraz w służbie plantacyjnej przemysłu roszeraniczego i włókien łykowych.

Również nie mają prawa do zasiłków rodzinnych pracownicy, zatrudnieni w prywatnych gospodarstwach rolnych; natomiast pracownicy, zatrudnieni (nie sezonowo) w prywatnych gospodarstwach leśnych, ogrodowych, hodowlanych i rybnych — mają prawo do zasiłków rodzinnych.

Pracownik uprawniony do zasiłku rodzinnego

otrzymuje ten zasiłek po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy. Trzy miesięczny okres nie dotyczy pracowników, którzy podjęli pracę przed dniem 1 lutego br. i pracują nadal w tym samym zakładzie pracy.

Za miesiąc kalendarzowy uważa się okres co najmniej 20 dni przepracowanych w czasie pomiędzy pierwszym a ostatnim dniem miesiąca.

Do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania wlicza się przy podjęciu lub zmianie zatrudnienia:

1) okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli podjęcie pracy w innym zakładzie pracy nastąpiło wskutek:

- a) przeniesienia służbowego, z wyjątkiem przeniesienia w drodze dyscyplinarnej, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 5 dni,
- b) zwolnienia z pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji zakładu pracy bądź zmniejszenia jego składu osobowego lub zakończenia robót, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 15 dni,

2) okres pełnienia funkcji państwowych lub społecznych, jeżeli pełnienie tych funkcji było połączone z zaprzestaniem pracy w zakładzie dotychczas pracownika zatrudniającym, a pracownik w czasie nie dłuższym niż 3 dni po ustaniu funkcji powrócił do pracy w tym samym zakładzie pracy,

3) okres szkolenia zawodowego, na które pracownik był skierowany przez zakład pracy, jeżeli powrócił do pracy w ciągu 3 dni po ukończeniu szkolenia,

4) okres pobierania zasiłku chorobowego i bezpośredniego poprzedniego zatrudnienia, jeżeli pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, op odzyskaniu zdolności do pracy niezwłocznie podjął pracę w tym samym zakładzie pracy,

5) okres pobierania renty z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do pracy.

Byłym pracownikiem sezonowym, którzy byli zatrudnieni w wyszczególnionych na wstępie rodzajach zakładów pracy, przy podjęciu lub zmianie zatrudnienia wlicza się do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania okres pracy sezonowej, za który otrzymali premię sezonową przewidzianą w zarządzeniu Przewodniczącego PKPG. Zaliczenie tego okresu odbywa się na zasadach ogólnych.

Do dni pracy wlicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę oraz okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W szczególności do dni pracy wlicza się okresy zwolnienia od zajęć z powodu choroby, macierzyństwa lub odosobnienia zarządzonego przez władze sanitarne dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zakaźnej; okresy pełnienia obowiązków lub funkcji państwowych i społecznych (również służby wojskowej); okresy, w których pracownik skierowany był na szkolenie lub uzyskał zwolnienie od zajęć w trybie ustalonym

przepisami o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Niedziela i ustawowe dni świąteczne przy ocenie uprawnień do zasiłku rodzinnego nie wchodzi w rachubę z wyjątkiem przypadków, gdy praca w niedzielę lub święta została zarządzona ze względu na potrzeby lub charakter zakładu pracy.

W razie pozbawienia pracownika wolności lub zawieszenia w urzędowaniu wlicza się do dni pracy tylko te dni, za które otrzymał on wynagrodzenie, chociażby nawet zmniejszone.

Za dzień pracy uważa się normę dobową czasu pracy, ustaloną dla danej kategorii pracowników w przepisach prawnych lub zlikwidowanych układach pracy. Pracownicy, którzy nie osiągają tej normy nie nabywają uprawnień do zasiłku rodzinnego.

Jeżeli nie ma przepisów ustalających dobową normę czasu pracy dla danej kategorii pracowników, przyjmuje się dla tej kategorii pracowników dobową normę czasu pracy obowiązującą ogół pracowników, a wynoszącą 8 godzin.

Pracownik pobierający zasiłek chorobowy, z którym z uwagi na przedłużającą się chorobę stosunek pracy został rozwiązany, zachowuje przez okres pobierania zasiłku chorobowego nabyte prawo do zasiłku rodzinnego.

Członkowie rodziny na których pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny — warunki

Zasiłek rodzinny przysługuje:
na d z i e c i

- a) własne i przysposobione
- b) obce tj. na wnuków, pasierbów, rodzeństwo i inne dzieci wychowywane i utrzymywane przez pracownika, przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed ukończeniem przez dziecko 18-go roku życia; jeżeli choć jedno z rodziców dziecka obcego żyje i może mu zapewnić utrzymanie, dziecko to może być uznane za wychowywane i utrzymywane przez inną osobę, jeżeli osobie tej została powierzona opieka nad nim przez władzę opiekuńczą; nie dotyczy to wnuków pracownika i dzieci jego współmałżonka (pasierbów).

Zasiłek rodzinny przysługuje do ukończenia przez dziecko 16-go roku życia, a na dziecko uczęszczające do szkoły — do ukończenia 24-go roku życia; bez względu na wiek — jeżeli dziecko jest trwale niezdolne do zarobkowania, a niezdolność ta powstała w okresie do ukończenia 16-go roku życia względnie, jeżeli dziecko uczęszcza do szkoły, nie później niż do ukończenia przez nie 24-go roku życia.

Zasiłek rodzinny nie przysługuje — bez względu na wiek i trwałą niezdolność do zarobkowania — na dziecko, które zawarło związek małżeński;

na ż o n ę

- a) jeżeli pracownikowi równocześnie przysługuje zasiłek rodzinny na dziecko lub gdy
- b) żona jest w 9-tym miesiącu ciąży lub
- c) uczęszcza do szkoły

d) jest trwale niezdolna do zarobkowania bądź też

e) ukończyła 50 rok życia.

Za żonę uważa się osobę, z którą pracownik zawarł związek małżeński w formie prawnej. Jeżeli jednakże zawarcie związku małżeńskiego w formie prawnej nie może nastąpić z powodu trudności uzyskania dowodu rozwiązania poprzedniego związku małżeńskiego wskutek śmierci, zaginięcia lub porzucenia przez małżonka w okolicznościach wojennych — kobietę pozostającą z pracownikiem w faktycznym pożyciu małżeńskim odpowiadającą wszystkim pozostałym warunkom, przewidzianym dla członków rodzin należy traktować w uprawnieniach do zasiłku rodzinnego na równi z żoną, ale tylko wtedy, gdy kobieta ta wychowuje przynajmniej jedno dziecko, na które współżyjącemu z nią pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny lub gdy kobieta ta jest w 9-tym miesiącu ciąży; na m ę ż a trwale niezdolnego do zarobkowania, z którym pracownica zawarła związek małżeński w formie prawnej.

Emerytom i rencistom przysługuje zasiłek rodzinny tylko na dzieci.

Zasiłek rodzinny na wymienionych członków rodziny przysługuje wówczas, jeżeli odpowiadają następującym warunkom:

- a) są utrzymywane przez pracownika
- b) nie pracują najemnie,
- c) mieszkają na terenie Polski lub Czechosłowacji.

Pracownicy nie mają prawa do zasiłku rodzinnego na dzieci, których całkowity koszt utrzymania i kształcenia pokrywany jest z funduszy publicznych; dotyczy to np. dzieci pozostających całkowicie na utrzymaniu i wychowaniu zakładów opiekuńczych, dzieci kształcących się w szkołach wojskowych (nie odnosi się to do dzieci będących uczniami szkół morskich), dzieci korzystających ze stypendiów na studia zagraniczne; zasiłek nie przysługuje również na dzieci, które uczą się i równocześnie pracują zarobkowo i z tytułu swej pracy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia.

Powstanie i ustanie prawa do zasiłku rodzinnego

Prawo do zasiłku rodzinnego na poszczególnych członków rodziny uprawnionego pracownika przysługuje od tego miesiąca włącznie, w którym powstały warunki do zasiłku, a więc: urodzenie się, przysposobienie, uznanie, przyjęcie na wychowanie i utrzymanie dziecka obcego, rozpoczęcie nauki przez dziecko po 16 roku życia czy żonę, zawarcie związku małżeńskiego przez pracownika, ukończenie przez żonę 50 roku życia; ustaje zaś z końcem tego miesiąca, w którym ustały warunki do zasiłku, jak np. śmierć, zaprzestanie nauki, przekroczenie granicy wieku przez dziecko, podjęcie pracy, ustanie wychowywania i utrzymywania dziecka obcego, ustanie pozostawania na utrzymaniu pracownika innych członków rodziny (żony, mę-

ża), zawarcie przez dziecko związku małżeńskiego, rozwód lub unieważnienie małżeństwa.

Podstawa do wypłaty zasiłku rodzinnego — wypłaty

Podstawą do wypłacenia uprawnionemu pracownikowi zasiłku rodzinnego jest należycie wypełnione i potwierdzone przez komitet blokowy lub administrację domu bądź gminną radę narodową „oświadczenie dla uzyskania zasiłku rodzinnego“. Jeżeli pracownik posiada dzieci w wieku ponad lat 16 winien do „oświadczenia“ załączyć zaświadczenie szkolne o uczęszczaniu dzieci do szkoły, w przypadku posiadania dziecka przysposobionego — stosowne orzeczenie władzy opiekuńczej.

Zasiłek rodzinny wypłaca się, jeżeli oboje rodzice wspólnie wychowują i utrzymują dzieci, w zasadzie z tytułu pracy ojca. Jeżeli matka — pracownica pozostająca we wspólności domowej i rodzinnej z mężem i dziećmi, zażąda wypłaty zasiłku rodzinnego z tytułu jej zatrudnienia, wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia matki.

W przypadku, gdy zasiłek rodzinny przysługuje z tytułu zatrudnienia tylko jednego z rodziców, drugi z rodziców nie będący pracownikiem może wystąpić o wypłatę zasiłku rodzinnego do jego rąk wówczas, jeżeli np. osoba pobierająca zasiłek rodzinny oddaje się nałogowi pijaństwa lub w inny sposób naraża na istotną szkodę interes rodziny. Wypłata zasiłku rodzinnego w tym przypadku następuje na wniosek rodziny albo organów państwowych, samorządowych lub społecznych do rąk żony lub osoby lub instytucji sprawującej faktycznie lub przejmującej opiekę nad dziećmi, na które przysługuje zasiłek.

W przypadkach, gdy dzieci nie pozostają we wspólności domowej i rodzinnej z obojgiem pracujących rodziców, zasiłek rodzinny wypłaca się z tytułu zatrudnienia tego z rodziców, przy którym dziecko przebywa, domniemywa się bowiem, że dziecko pozostaje na utrzymaniu tej osoby, która je wychowuje i z którą pozostaje ono we wspólności domowej i rodzinnej.

Jeżeli pracownik złożył roszczenie o zasiłek, a wskutek śmierci nie zdążył podjąć należności, wówczas zasiłek ten może być wypłacony spadkobiercom: najbliższej rodzinie — żonie lub dzieciom, a w razie braku najbliższej rodziny — pozostałym członkom dalszej rodziny (według kolejności: rodzice, wnuczki, rodzeństwo), którzy nabyli prawo spadkowe po zmarłym pracowniku.

Zakłady pracy, zatrudniające ponad 4-ch pracowników wypłacają zasiłek rodzinny swym pracownikom we własnym zakresie, natomiast pracownikom zakładów pracy, zatrudniających mniej niż 4-ch pracowników, zasiłek rodzinny wypłaca właściwy oddział obwodowy ZUS.

Zasiłek rodzinny winien być pracownikowi wypłacany w terminie pomiędzy ostatnim dniem miesiąca, za który zasiłek przysługuje, a 6 dniem miesiąca następnego.

Zasiłek rodzinny wynosi miesięcznie:

	dla zaabiających miesięcznie zł 411 lub mniej	dla zarabiających miesięcznie więcej niż zł 411
1	2	3
na jedno dziecko	zł 57.—	zł 49.50
na dwoje dzieci	zł 123.—	zł 108.—
na każde następne dziecko	zł 75.—	zł 67.50
na żonę, jeżeli przysługuje zasiłek przynajmniej na jedno dziecko, lub na żonę w 9 miesiącu ciąży	zł 37.50	zł 37.50
jeżeli zasiłek przynajmniej na jedno dziecko nie przysługuje, na żonę uczęszczającą do szkoły, bądź trwale niezdolną do zarobkowania lub w wieku ponad 50 lat	zł 30.—	zł 30.—
na męża trwale niezdolnego do zarobkowania, jeżeli przysługuje zasiłek przynajmniej na jedno dziecko	zł 37.50	zł 37.50
na męża trwale niezdolnego do zarobkowania, jeżeli zasiłek przynajmniej na jedno dziecko nie przysługuje	zł 30.—	zł 30.—

Emeryci i renciści ZUS otrzymują zasiłek rodzinny na dzieci w wysokości wskazanej w kolumnie 3.

Przy ustalaniu wysokości zasiłku na dziecko należy kierować się kwotą całkowitego dochodu pracownika stanowiącego wynagrodzenie za pracę, otrzymanego w miesiącu, za który ma być wypłacony zasiłek i to bez względu na okres, za który wypłata zarobku została dokonana.

Przedawnienie zasiłku rodzinnego

Zasiłek rodzinny nie podjęty przez pracownika w ciągu 6 miesięcy od dnia płatności ulega przedawnieniu.

Wiktor Woydyłło

Omówieniem zakresu osób uprawnionych do świadczeń oraz warunków uzyskiwania zasiłków chorobowych i rodzinnych zapoczątkowaliśmy cykl artykułów socjalno-ubezpieczeniowych. W następnym numerze zamieścimy podobne opracowania z dziedziny świadczeń emerytalnych i wypadkowych.

Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

15

Pytanie: Robotnik po osiągnięciu okresu oczekiwania i przepracowaniu po Wyzwoleniu 18 miesięcy zachorował w dniu 27.10.1950. Pracodawca rozwiązał stosunek służbowy po upływie 3 miesięcy choroby. Po wyczerpaniu prawa do 26 tygodniowego zasiłku chorobowego pracownik zgłosił roszczenie o rentę inwalidzką z tytułu dalszej niezdolności do pracy. Czy do 6 miesięcznych zarobków, mających służyć za podstawę do obliczenia renty według grup zarobkowych należy wliczyć zarobki za październik 1950 roku (przepracował ponad 14 dni), czy też nie oraz czy przez ustanie zatrudnienia należy rozumieć zaprzestanie pracy wskutek choroby, tj. dzień 27.10.1950 roku?

Odpowiedź: Ponieważ w pytaniu brak danych, czy i przez jaki czas pracodawca wypłacał pełne wynagrodzenie w czasie choroby, przyjmuje się, iż zarobki do dnia 27.10.1950 nie były wypłacane.

W niniejszym przypadku ma zastosowanie przepis § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8.3.1949 (Dz. U. RP. Nr 18, poz. 120) i wydane na jego podstawie (§ 13) zarządzenie MP. i OS. z dnia 24.5.1949 (Monitor Polski Nr 34, poz. 497).

W myśl § 4 rozp. R. M. renty wymierza się na podstawie przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy, przy czym w myśl § 2 ust. 1 przeciętny zarobek miesięczny, miarodajny dla wymiaru renty emerytalnej ustala się na podstawie zarobku z takich ostatnich 6 miesięcy kalendarzowych, przed powstaniem prawa do renty wzgl. przed ustaniem zatrudnienia, w ciągu których pracownik otrzymał wynagrodzenie co najmniej za 14 dni, przy czym nie uwzględnia się niepełnego miesiąca, w ciągu którego powstało prawo do renty lub ustalo zatrudnienie (patrz pytanie 87 w podręczniku „Ubezpieczenie Emerytalne“).

Intencją zatem powyższych przepisów jest to, aby pracownik otrzymał rentę możliwie od swych pełnych zarobków miesięcznych i stąd też jest przepis, iż do okresu 6 miesięcy nie wlicza się zarobku z ostatniego miesiąca, w którym powstało prawo do renty, gdyż w tym ostatnim miesiącu są zarobki w zasadzie niższe (część dni przepracowanych) i pracownik byłby pokrzywdzony. W myśl zatem cytowanych przepisów nie należy uwzględniać zarobków za październik 1950 roku i okres 6 miesięcy liczyć od 1.4.1950. Jeżeli jednak zarobek za październik był wyższy, niż zarobek za kwiecień 1950 roku, wówczas (zgodnie z podaną wyżej intencją ustawodawcy) należy uwzględnić zarobek za październik 1950 roku i okres 6 miesięcy liczyć od 1.5.1950.

Ustanie zatrudnienia (tj. zachorowanie w dniu 27.10.1950) nie ma w niniejszym przypadku żadnego znaczenia przy wymiarze renty. Decydującym bowiem momentem w niniejszym przypadku jest data powstania prawa (art. 180 ustawy o ubezpieczeniu społecznym). Datę ustania zatrudnienia bierze się pod uwagę tylko w tych przypadkach, gdy samo prawo do renty powstało znacznie wcześniej niż ustanie zatrudnienia i gdy w momencie powstania prawa do renty, pracownik nie ma uprawnień do wymiaru renty wg. grup zarobkowych (np. nie przepracował jeszcze 18 miesięcy).

T. W.

16

Pytanie: Od jakiej daty należy wznowiać wypłatę rent emerytalnych lub wypadkowych osobom, zamieszkałym na Ziemiach Odzyskanych, które uzyskały obywatelstwo polskie znacznie później niż został zgłoszony wniosek o wznowienie wypłaty renty?

Odpowiedź: Sprawa wypłaty rent osobom zamieszkałym na Z. O. i posiadającym obywatelstwo niemieckie została unormowana w piśmie okólnym ZUS z dnia 13.5.1950. Znak: 411-090-4/50.

Od autochtonów, tj. osób, które złożyły deklarację wierności Państwu Polskiemu, nie wymaga się przedłożenia specjalnego dowodu uzyskania obywatelstwa i osoby te traktuje się na równi z obywatelami polskimi. Obecnie w myśl zarządzenia Dyrektora Działu Świadczeń Nr 12/51 wszystkim osobom uprawnionym do świadczeń z ubezpieczenia polskiego wznawia się wypłatę renty najwyżej za okres 3 miesięcy wstecz od daty zgłoszenia roszczenia.

T. W.

17

Pytanie: Przepis art. 136 ustawy o ubezpieczeniu uzależnia prawo do renty wypadkowej między innymi od niezdolności do zarobkowania, trwającej co najmniej 4 tygodnie. Pracownik zgłasza roszczenie o rentę wypadkową z powodu choroby zawodowej, lecz przed zgłoszeniem tego roszczenia nie chorował na tę chorobę. Lekarz rzeczoznawca stwierdza niezdolność do zarobkowania na 25%. Od kiedy należy przyznać rentę wypadkową: od dnia zgłoszenia roszczenia, czy też dopiero od 5 tygodnia ze względu na przepis art. 136 ustawy?

Odpowiedź: Przepis art. 136 ustawy normuje jeden z ogólnych warunków powstania prawa do renty wypadkowej. Od jakiej zaś daty należy podjąć wypłatę renty, normuje przepis art. 179. W myśl tego przepisu prawo do renty powstaje z dniem ustania uprawnień do zasiłków chorobowych lub do wynagrodzenia, przysługujących poszkodowanemu w myśl przepisów prawnych w okresie leczenia choroby zawodowej, a jeżeli poszkodowanemu uprawnienia te nie przysługują — z dniem powstania niezdolności do zarobkowania wskutek wypadku lub choroby zawodowej.

W niniejszym przypadku ubezpieczony, jako ograniczony do zarobkowania tylko w 25%, prawdopodobnie pracuje, otrzymując normalne wynagrodzenie i nie ma prawa do zasiłków chorobowych. Wynagrodzenie jego nie ma również charakteru wynagrodzenia, o którym mowa w art. 179 ustawy, gdyż nie jest wynagrodzeniem otrzymywanym w okresie leczenia choroby zawodowej i niezdolności do pracy. Rentę zatem należy przyznać od dnia zgłoszenia roszczenia, jako dnia powstania niezdolności do zarobkowania, pod warunkiem jednak, iż ta 25% niezdolność będzie trwała dłużej niż 4 tygodnie.

Gdyby jednak lekarz stwierdził na podstawie dowodów lekarskich (karty choroby, prześwietlenia itp.), iż niezdolność do zarobkowania powstała wcześniej, niż zgłoszono roszczenie, rentę należy przyznać od daty powstania niezdolności, lecz również pod warunkiem, iż niezdolność ta trwała ponad 4 tygodnie.

T. W.

18

Pytanie: Powstały uprawnienia do renty wdowiej i sieroczej z tytułu ubezpieczenia męża oraz do renty inwalidzkiej z tytułu własnej pracy wraz z dodatkami na te same dzieci. Czy w tym przypadku zachodzi zbieg świadczeń u dzieci (renta sieroca i dodatki) i czy należy stosować przepisy o zbiegu rent z art. 192 i 193 ustawy o ubezpieczeniu społecznym?

Odpowiedź: W myśl art. 192 ustawy w brzmieniu dekretu z dnia 28.10.1947 (Dz. U. RP. Nr 66, poz. 413) przepisy o zbiegu rent stosuje się tylko wtedy, gdy prawo do kilku rent zbiega się u jednej i tej samej osoby. W niniejszym przypadku zbieg do dwóch rent zachodzi tylko u wdowy, a nie u dzieci. Wdowa bowiem ma osobiste prawo do renty wdowiej i inwalidzkiej wraz z dodatkami na dzieci i jej rentę wdowią jako niższą należy w myśl art. 192 obniżyć o połowę.

Dzieci mają prawo tylko do rent sierocych (prawo do dodatków na dzieci ma tylko wdowa z tytułu tego, iż przysługuje jej renta inwalidzka). Przepisy zaś nie przewidują zbiegu i obniżki świadczeń, jeżeli sierotom wypłaca się renty sieroce, a ich opiekunowi dodatki do renty inwalidzkiej, gdyż są to uprawnienia zupełnie od siebie niezależne i samoistne.

Przepis art. 193 ustawy nie ma w niniejszym przypadku w zupełności zastosowania.

T. W.

Pytanie: Czy podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego osoba ociemniała, pozostająca w stosunku pracy najemnej?

Ociemniały od urodzenia ob. M. (urodz. w 1894) był zatrudniony od 1926 do 1951 roku w firmie „Z” w charakterze robotnika przy wyrobie szczotek (szczotkarz). Za pracę swą ob. M. otrzymywał po Wyzwoleniu miesięczne wynagrodzenie, które odpowiadało w zasadzie wysokości płacy robotników zatrudnionych w wytwórniach szczotek.

Ob. M. został uznany przez b. ubezpieczalnię społeczną za inwalidę w rozumieniu art. 154 ustawy o ubezp. społ. i w związku z tym nie objęto go obowiązkiem ubezpieczenia emerytalnego.

Odpowiedź: Wyłączenie ob. M. z ubezpieczenia emerytalnego było oparte na błędnej interpretacji odpowiednich przepisów ustawy o ubezp. społecznym. W myśl bowiem postanowień art. 6 ust. 1 pkt. 2 tej ustawy, nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego m. inn. osoby niezdolne do zarobkowania w rozumieniu art. 154 ust. 1 ustawy.

W świetle zaś postanowień art. 154 ust. 1 ustawy o ubezpiecz. społecznym za inwalidę może być uznana osoba, która wskutek upadku sił fizycznych lub umysłowych nie jest zdolna do zarobienia $\frac{1}{3}$ tego, co zarabia w danej miejscowości osoba zdrowa o podobnym uzdolnieniu i wykształceniu.

Wyłączenie więc z obowiązku ubezpieczenia emerytalnego ociemniałego ob. M. pozostającego w stosunku pracy najemnej, uzasadnione byłoby tylko wówczas, gdyby zostało stwierdzone inwalidztwo jego w rozumieniu art. 154 ust. 1 ustawy, tzn. gdyby b. ubezpieczalnia społeczna ustaliła, że ob. M. nie jest zdolny do uzyskania $\frac{1}{3}$ zarobków zwykłego szczotkarza w danej miejscowości. Ponieważ sam fakt kalectwa (brak wzroku) od urodzenia czy późniejszego, względnie nabytego w czasie wojny (inwalidztwo wojenne) nie powoduje jeszcze inwalidztwa w rozumieniu powołanego art. 154 ust. 1 ustawy o ubezp. społecznym, przeto ob. M., osiągający niewątpliwie zarobki w wysokości $\frac{1}{3}$ zarobków osób zdrowych tej samej grupy zawodowej — podlegał obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego.

Za objęciem osób ociemniałych ubezpieczeniem emerytalnym przemawiają również względy społeczne, bowiem mimo kalectwa wykonywują one prace zarobkowe, odpowiadające ich możliwościom fizycznym i otrzymywane zarobki stanowią podstawę ich egzystencji. Słuszne jest zatem, by mogły one zabezpieczyć swój byt na wypadek, gdy stan zdrowia uniemożliwi im zarobkowanie.

Przyjętym do ubezpieczenia emerytalnego osobom ociemniałym, które następnie przebędą w tym ubezpieczeniu ustawowy okres wyczekiwania, nie może jednak być przyznana renta inwalidzka, jedynie z powodu braku wzroku, lecz inwalidztwo tych osób musi być spowodowane również innymi upośledzeniami organizmu (np. narządów oddechowych, krążenia i innych).

Wr-St.

20

Pytanie: Czy tzw. punktowi zatrudnieni przy odbiorze produktów leśnych (grzyby, jagody i wszelkie owoce leśne) podlegają obowiązkowi ubezpieczenia?

Przedsiębiorstwo L. prowadzi eksploatację użytków leśnych (grzyby, jagody i wszelkie owoce leśne) na terenie całego kraju. Organizacja tej pracy polega na wciąganiu do niej szerokiej rzeszy ludności wsi i osad, która przy zwykłej codziennej pracy na roli, trudni się zbieraniem produktów leśnych, dostarczając te produkty na tzw. punkty zbiorcze, gdzie odbiera je tzw. punktowi.

Punktowi rekrutują się ze środowiska ludności rolniczej, głównym ich zajęciem i źródłem utrzymania jest praca na własnym gospodarstwie rolnym. Funkcją odbioru produktów leśnych trwa kilka godzin dziennie

na podwórzu, w szopie lub stodole punktowego. Za swe czynności otrzymują punktowi wynagrodzenie według odpowiednio ustalonych stawek.

O d p o w i e d ź: Punktowi nie podlegają obowiązki ubezpieczenia w żadnym zakresie, ponieważ czynności swe pełnią na podstawie umowy zlecenia. Nie są więc pracownikami przedsiębiorstwa L. Głównym zatrudnieniem i źródłem utrzymania tzw. punktowych jest praca na własnej roli. Należą więc do klasy samodzielnych drobnych wytwórców i wobec tego przepisy normujące ubezpieczenie społeczne pracowników nie mogą mieć do nich zastosowania.

Wr-St.

21

Pytanie: Czy wynagrodzenie za dodatkową pracę zleconą wlicza się do podstawy obliczenia zasiłku?

Instytucja, która wydaje własne fachowe czasopismo (miesięcznik), zleciła na czas nieokreślony swemu stałemu pracownikowi pełnienie czynności odpowiedzialnego redaktora wydawanego miesięcznika za osobnym dodatkowym wynagrodzeniem miesięcznym. Czynności te mają charakter dodatkowy i uboczny w stosunku do innych zasadniczych funkcji pracownika (kierownictwo Wydziału).

W zleceniu nie określono czasu (godzin) dla wykony-

wania pracy redakcyjnej; w tym więc zakresie pracownik ma swobodę działania.

Zlecone czynności wykonuje pracownik zasadniczo samodzielnie w ramach ogólnych wskazań udzielanych mu przez kierownictwo instytucji.

Od wypłaty za dodatkową pracę zleconą pobierany jest podatek od wynagrodzeń.

O d p o w i e d ź: Zgodnie z intencją okólnika ZUS Nr 181/50 dodatkowe wynagrodzenie za zlecone czynności redakcyjne należy uważać za zarobek w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym (art. 14) i wobec tego wliczać go do podstawy obliczenia należnego zasiłku.

Pracownik nie wykonywał swej pracy z powodu choroby przez 5 miesięcy i leczył się w sanatorium. Instytucja wypłacała mu przez okres 3 miesięcy całkowite dotychczasowe wynagrodzenie miesięczne (tj. pobory za funkcję w charakterze Kierownika Wydziału Administracyjnego i dodatkowe wynagrodzenie za czynności na stanowisku redaktora czasopisma). Za dalszy okres niezdolności do pracy i leczenia się w sanatorium przysługuje pracownikowi prawo do zasiłku sanatoryjnego.

Za podstawę obliczenia zasiłku należy przyjąć w tym wypadku przeciętny całkowity miesięczny zarobek z okresu ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przed zachorowaniem, tj. wliczyć również dodatkowe wynagrodzenie za zleconą pracę na stanowisku redaktora.

Wr-St.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

I M A J — 15 C Z E R W I E C 1951 R.

Wśród opublikowanych w okresie sprawozdawczym aktów prawnych zwracamy uwagę na następujące:

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 5.5.1951 w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez pracowników sezonowych (Dz. U. RP Nr 26, poz. 196). Zgodnie z rozporządzeniem zatrudnienie w charakterze pracownika sezonowego przy pracach, które są objęte sezonową premią za ciągłość i wydajność pracy, nie uprawnia do otrzymania zasiłku rodzinnego. Jeżeli po zakończeniu pracy sezonowej pracownik zostanie zatrudniony w charakterze pracownika stałego, wówczas okres pracy sezonowej zalicza mu się do okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego.

Pracownikom przyjętym do pracy przed dniem 1 lutego 1951 przysługuje zasiłek rodzinny za miesiąc lutego 1951, jeżeli przepracowali w tym miesiącu co najmniej 20 dni, a praca nie została objęta sezonową premią za miesiąc lutego 1951.

Rozporządzenie obowiązuje od 1.3. br. i pozostaje w ścisłym związku z zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z 1.3.1951 (Monitor Polski Nr A-29, poz. 375), omówionym w PUS Nr 5/51, str. 175.

2) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 4.4.1951 w sprawie zmian w ubezpieczeniu brackim (Monitor Polski Nr A-43, poz. 555). Zarządzenie znosi tzw. uznaniówki oraz składki za kontynuowanie ubezpieczenia brackiego i wprowadza jednolite kwoty stopniówek. Zarządzenie zostało szczegółowo omówione w PUS Nr 5/51, str. 165 i nast.

3) Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 17.4.1951 w sprawie unormowania uprawnień emerytalnych, wynikających z dotychczasowego stosunku pracy pracowników byłych izb przemysłowo-handlowych (Monitor Polski Nr A-35, poz. 442). Na mocy tego zarządzenia pracownikom b. izb przemysłowo-handlowych, którzy byli objęci: a) Statutem Pensyjnym Urzędników i Sług Izby Handlowej i Przemysłowej w Krakowie, b) Statutem Pensyjnym Urzędników i Sług Izby Handlowej i Przemysłowej w Bielsku, c) Statutem urzędników b. Izby Grudziądzko-Starogardzkiej, d) statutami emerytalnymi izb przemysłowo-handlowych w Katowicach, Lublinie, Łodzi i Pcznaniu oraz e) statutami emerytalnymi izb przemysłowo-handlowych, których siedziby położone były w 1939 r. na obszarach, należących obecnie do ZSRR, okres zatrudnienia we wspomnianych izbach zalicza się do ubezpieczenia społecznego, jeżeli przeszli oni do zatrudnienia, uzasadniającego takie ubezpieczenie. Jeżeli zaś pracownicy ci przeszli do zatrudnienia w takim zakładzie pracy, którego pracownicy objęci są ubezpieczeniem emerytalnym poza Zakładem Ubezp. Społecznych, natenczas okresy zatrudnienia w b. izbach przemysłowo-handlowych podlegają zaliczeniu do okresów, uzasadniających prawo do świadczeń emerytalnych według przepisów właściwych dla nowego zatrudnienia bez obowiązku przekazania składek.

Osoby, które na podstawie przytoczonych poprzednio statutów nabyły już przed wejściem w życie zarządzenia uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego, wdowiego lub sierociego, mają prawo do odpowiednich rent z ZUS, jeżeli odpowiadają poza tym innym warunkom, uzasadniającym prawo do rent z ubezpieczenia społecznego. ZUS przyznaje i wypłaca tym osobom renty w wysokości przewidzianej rozporzą-

dzeniem Rady Ministrów z 8.3.1949 (Dz. U. RP Nr 13, poz. 120). Osobom, które otrzymywały z b. izb przemysłowo-handlowych tzw. dary z łaski, ZUS wypłaca je nadal, lecz tylko do wysokości odpowiednich rent emerytalnych. Okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia w b. izbach przemysłowo - handlowych i związanych z nimi uprawnień stwierdza Centralny Urząd Drobnej Wytwórczości.

4) Zarządzenie Ministra Zdrowia z 2.6.1951 w sprawie zaświadczeń o uprawnieniu do korzystania ze świadczeń przewidzianych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa przez żołnierzy zawodowych zwolnionych z wojskowej służby zawodowej oraz członków ich rodzin (Monitor Polski Nr 50, poz. 672). W związku z art. 45 i art. 58 dekretu z 19.4. 1951 (Dz. U. RP. Nr 22, poz. 172) zarządzeniem normuje tryb udzielania pomocy leczniczej żołnierzom zawodowym (oficerom i podoficerom) zwolnionym z wojskowej służby zawodowej oraz członkom ich rodzin. Osobom tym przysługuje prawo do świadczeń przewidzianych w przepisach o ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa, na warunkach obowiązujących w stosunku do pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany pod warunkiem, że prawa do pomocy leczniczej nie mają one z innego tytułu. Pomocy leczniczej udzielają zakłady społeczne służby zdrowia na podstawie zaświadczeń władz wojskowych, które zarządziły zwolnienie żołnierza ze służby.

AKCJA SOCJALNA

5) Pismo okólne Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, Departament urzędzeń kulturalnych i społecznych (znak: SO4D-08-4) z 17.4.1951 w sprawie korzystania ze świetlic dziecięcych i regulowania za nie należności (Biuletyn PKPG Nr 12, poz. 126), podaje odpowiednio dyrektywy w tym względzie. Do świetlic dziecięcych powinny zakłady pracy kwalifikować przede wszystkim dzieci, na które rozciąga się obowiązek szkolny, w zakresie 7-letniej szkoły podstawowej. Dzieci poniżej wieku szkolnego (7 lat), które z powodu braku miejsca nie chodzą do przedszkola, zakłady pracy mogą kierować do świetlic tylko wtedy, gdy istnieją warunki i możliwości zorganizowania w świetlicach oddzielnych grup przedszkolnych i zajęcia w tych grupach są ściśle zastosowane do potrzeb i zainteresowań dzieci w wieku przedszkolnym. Dzieci zakwalifikowane i uczęszczające do świetlic, powinny otrzymywać na miejscu obiad. Zakłady pracy obowiązane są regulować opłaty jedynie za dzieci przez się kierowane. Wydając skierowania do świetlic, zakłady pracy powinny jednocześnie pobierać od rodziców (opiekunów) zobowiązania w sprawie ponoszenia przypadających od nich opłat za dzieci z góry do 10 dnia każdego miesiąca. Rodzice wnoszą opłaty bezpośrednio do zakładów pracy na odpowiedni rachunek (tytuł budżetowy 16a). Poza tymi opłatami rodzice (opiekunowie) nie mogą być obciążeni żadnymi kosztami dodatkowymi.

6) Zarządzenie Ministra Finansów z 3.5.1951 w sprawie finansowania i rachunkowości akcji socjalnej (Monitor Polski Nr A-40, poz. 507). Zarządzenie normuje zagadnienia: a) preliminarzy pozabudżetowych środków specjalnych w zakresie akcji socjalnej, b) tryb finansowania akcji socjalnej i c) rachunkowości akcji socjalnej. Preliminarze sporządzają i przedkładają NBP tylko te jednostki budżetowe, które prowadzą własne urzędzenia i placówki akcji socjalnej. Jeżeli jednostki budżetowe, prowadzące urzędzenia i placówki akcji socjalnej korzystają nadto częściowo z obcych urzędzeń socjalnych, natenczas własnymi preliminarzami obejmują jedynie środki potrzebne na sfinansowanie własnych urzędzeń i placówek. Jednostki budżetowe finansują własne urzędzenia i placówki w drodze przelania z kredytów budżetowych na rachunek pozabudżetowych środków specjalnych — dotacji w wysokości zaplanowanej. Ponadto urzędzenia te i placówki finansowane są z wpływów własnych, na które składają się opłaty rodziców i opłaty tych jednostek budżetowych, korzystających z danych urzędzeń. Jednostki budżetowe, które korzystają

z obcych urzędzeń socjalnych pokrywają opłaty na rzecz tych urzędzeń w drodze przelewu na właściwe rachunki pozabudżetowych środków specjalnych bezpośrednio z kredytów budżetowych — w części podlegającej pokryciu z dotacji budżetowej z kredytów § 19 lub § 22, w części zaś podlegającej pokryciu z odpłatności rodziców z kredytów § 1, w formie potrącenia z wynagrodzeń odnośnych pracowników. W zakresie rachunkowości, obowiązują przepisy o wykonywaniu budżetu Państwa oraz o rachunkowości budżetowej, z pewnymi drobnymi zmianami i uzupełnieniami przewidzianymi w zarządzeniu.

SPRAWY RÓŻNE

7) Instrukcja Ministra Zdrowia Nr 27/51 z 9.5.1951 (Dz. U. M. Zdr. Nr 10, poz. 87) nakazuje niezwłocznego zaprzestania rozdawnictwa paczek żywnościowych matkom karmiącym i dzieciom do 3 lat oraz zlikwidowania do 30.5.1951 punktów opieki nad matką i dzieckiem.

8) Zarządzenie Ministra Finansów z 17.5.1951 w sprawie ustalenia wysokości wydatków, które mogą być udokumentowane dowodami zastępczymi (Monitor Polski Nr A-47, poz. 626). W razie niemożności otrzymania przez jednostkę budżetową oryginalnych rachunków dla udokumentowania drobnych wydatków należy, zgodnie z zarządzeniem, sporządzić dokument zastępczy w formie oświadczenia podpisanego przez pracownika, który dokonał wydatku oraz innego pracownika lub świadka i podać nazwisko, imię, tudzież adres zbywcy rzeczy lub świadczącego usługi. Wydatki takie mają być szczegółowo wymienione w oświadczeniu i nie mogą przekraczać 30 zł w każdym poszczególnym przypadku. Zarządzenie obowiązuje od 1.1.1951.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

W okresie od 1 maja do 15 czerwca 1951, którego dotyczy poniższy przegląd, okólniki i zarządzenia normowały sprawy i zagadnienia w obrębie następujących grup:

ŚWIADCZENIA

W zakresie świadczeń wydano 8 okólników i 4 zarządzenia Dyrektora Działu Świadczeń. Segregując je w porządku chronologicznym, mamy tu:

1) Zarządzenie Nr 10 z 3.5.1951, które znosi ewidencję osób, pozbawionych obywatelstwa polskiego, stanowiąc zarzem, iż od osób zgłaszających roszczenia rentowe należy żądać ustnego oświadczenia, że posiadają obywatelstwo polskie. Oświadczenie takie winno być stwierdzone odpowiednią notatką w formularzu zgłoszenia roszczenia. Dowodu obywatelstwa żąda się tylko w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dana osoba została pozbawiona obywatelstwa polskiego.

2) Zarządzenie Nr 11 z 8.5.1951, polecające, aby komórki, przyznające renty emerytalne, zaniechały sporządzania trzeciego egzemplarza decyzji dla celów kontroli zarobkowania rencistów. Kontrolę tę przeprowadzać będą okresowo komórki wypłaty świadczeń na zasadach, przewidzianych w zarządzeniu dyrektora Działu Świadczeń Nr 2/51.

3) Okólnik Nr 101 z 12.5.1951, wprowadzający zasadniczą zmianę w zakresie ubezpieczenia emerytalnego, polegającą na tym, że warunek ubezpieczenia zostaje zastąpiony warunkiem zatrudnienia dla uzyskania renty. Poza tym okólnik ten normuje sprawę zachowania uprawnień emerytalnych do dnia 31 grudnia 1951 r. Szczegółowemu omówieniu okólnika poświęcony jest w bieżącym numerze PUS osobny artykuł K. Niementowskiego.

4) Okólnik Nr 109 z 17.5.1951, który normuje sprawę wydawania legitymacji ubezpieczeniowych, omówiono w PUS Nr 5/51, str. 171.

5) Okólnik Nr 111 z 19.5.1951, normujący na tle wyjaśnień Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 27.2.1951 — Upu 10a-8/51, sprawę uprawnienia do zasiłku osób powołanych do służby wojskowej oraz sprawę uprawnień członków rodziny tych osób do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Pracownik powołany do odbywania służby wojskowej (kadrowej, terytorialnej, wstępnej) zachowuje prawo do zasiłku rodzinnego za okresy, za które wypłacono mu uposażenie (wynagrodzenie) w myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 17.6.1950 (Dz. URP Nr 26, poz. 236). Prawo do świadczeń (pomocy leczniczej) z ubezp. na wypadek choroby i macierzyństwa członkowie rodziny osoby powołanej do odbywania zasadniczej służby wojskowej zachowują, chociażby osoba ta nie miała prawa do wynagrodzenia. Odnosnych świadczeń udziela się w myśl instrukcji Ministrów Zdrowia oraz Pracy i Op. Sp. z 2.3.1951 (zob. PUS Nr 5/51, str. 174, przegląd ustawodawstwa pkt. 2).

6) Zarządzenie Nr 12 z 22.5.1951, uchylające dotychczasową praktykę, według której w przypadkach zgłoszenia roszczenia o wznowienie wypłaty renty, przyznanej przed Wyzwoleniem, rentę taką wypłacono robotnikom za 3 lata, a pracownikom umysłowym za 5 lat wstecz od daty zgłoszenia roszczenia o wznowienie wypłaty. Na przyszłość renty takie wypłaca się na ogólnych zasadach, a więc najwyżej za okres 3 miesięcy wstecz do daty zgłoszenia roszczenia.

7) Okólnik Nr 116 z 25.5.1951, który reguluje sprawę zwrotu kosztów związanych ze stawiennictwem, zarządzonym ze względu na rozpatrywane roszczenia o świadczenia. Okólnik rozróżnia dwie grupy osób, które są wzywane w sprawach świadczeniowych: a) tych, które zgłosiły roszczenie i b) tych, które zostały wezwane w związku z załatwianiem roszczeń innych osób. Pierwszej grupie osób zwraca się tylko koszty przejazdów, grupie drugiej — koszty przejazdów, utracny zarobek, strawne (jeżeli nie przysługuje zwrot utraconego zarobku) i ewentualnie koszty noclegu.

8) Okólnik Nr 123 z 30.5.1951, wyjaśniający, że przy kompletowaniu roszczeń wypadkowych zbędne jest żądanie nadsyłania kart choroby względnie odpisów historii choroby we wszystkich sprawach, w których nie ma wątpliwości ani co do faktu wypadku ani co do związku przyczynowego schorzenia z wypadkiem. W związku z tym okólnik zmienia odpowiednio § 17 pkt. d) regulaminu wypadkowego (okólnik ZUS Nr 227/46);

9) Okólnik Nr 125 z 31.5.1951, który wyjaśnia na podstawie pisma Ministerstwa Pracy i Op. Społ. z 22.5.1951 — Upu 15a-23/51, że w przypadkach, gdy pracownicy przedsiębiorstw budowlanych wskutek niekorzystnych warunków atmosferycznych (np. mrozów) nie mogą czasowo wykonywać pewnych robót i wskutek tego otrzymują tzw. bezpłatny urlop okolicznościowy, okres przerwy w robotach budowlanych, za który pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia nie zalicza się do okresu uprawniającego do zasiłku rodzinnego za dany miesiąc, jakkolwiek przerwa ta nie powoduje utraty ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego, nabytych w danym zakładzie pracy. Wobec tego więc, jeżeli wspomniani pracownicy po wznowieniu robót przystąpią na wezwanie kierownictwa do pracy, nie wymaga się od nich nowego okresu wyczerkiwania (3 mies.), jeśli w danym miesiącu przepracowały co najmniej 20 dni.

10) Okólnik Nr 128 z 6.6.1951, przeprowadzający szereg zmian w instrukcji o wypłacie świadczeń rentowych (zarządzenie Naczelnego Dyrektora Nr 7/50).

11) Zarządzenie Nr 13 z 11.6.1951, które wprowadza w życie 4 pomysły racjonalizatorskie, dotyczące: a) wpisów wyroków okr. sądów ub. sp. oddalających skargi, b) akt kierowanych do opinii lekarza orzekającego, c) załącznika do odpowiedzi na skargę, d) kart zastępczych.

12) Okólnik z 14.6.1951, zarządzający, aby oddziały obwodowe wysłały zakładom pracy odpowiednie zaopiniowanie pouczające je o treści rozporządzenia Ministra Pr. i Op. Sp. z 5.5.1951, (Dz. U. RP Nr 26, poz. 196) oraz zarządzenia Przewodniczącego PKPG z 11.3.1951 (Monitor Polski Nr A-29, pcz. 375) w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników sezonowych.

PRODUKTYWIZACJA INWALIDÓW

Okólnik Nr 105 z 4.5.1951 zarządza, aby oddziały obwodowe podjęły odpowiednie kroki dla umożliwienia rencistom, poszkodowanym wskutek wypadku w stopniu od 45% wywyż, znalezienia pracy w prowadzonych przez spółdzielnie inwalidów zakładach pracy.

SPRAWY FINANSOWE

W grupie tych spraw wydano 9 okólników, z których okólnik Nr 87 z 4.5.1951 zarządza: a) wstrzymanie dochodzenia zaległych należności składkowych na kontaktach aptek prywatnych z okresu przed ich upaństwowieniem z uwagi na przejęcie tych należności przez Państwo, b) wstrzymanie się z przekazywaniem do depozytu wierzytelności aptek prywatnych z tytułu dostarczonych leków do czasu uregulowania przez Państwo sprawy pokrycia przejętych zobowiązań ubezpieczeniowych, c) zaniechanie retaksacji recept i uznanie kont poszczególnych aptek kwotami wystawionych przez nie rachunków.

Okólnik Nr 99 z 7.5.1951 wyjaśnia na tle ustawy z dnia 20.3.1950 (Dz. U. RP. Nr 9, poz. 87) sprawę odpowiedzialności za należności składkowe, ciążące na kontaktach dóbr martwej ręki za okres, gdy pozostawały one pod zarządem związków wyznaniowych. Odpowiedzialność za zaległości ubezpieczeniowe niezahipotekowane za okres do 22 marca 1950, obciążają związki wyznaniowe, odpowiedzialność zaś za zaległości zahipotekowane zostanie uregulowana rozporządzeniem wydanym przez Radę Ministrów na podstawie art. 11 cytowanej ustawy z 20.3.1950 r.

Okólnik Nr 106 z 15.5.1951 normuje tryb inkasowania podatku od lokali przez administracje czynszowe.

Okólnik Nr 108 z 16.5.1951 zarządza zrewidowanie dotychczasowej górnej granicy pogołowia kasowego w oddziałach obwodowych i ustalenie jej w ten sposób, iżby nie przekraczała kwoty od 2.500 zł do 8.000 zł zależnie od liczby ubezpieczonych w danym oddziale. Ustalenie wyższej granicy wymaga zgody Centrali.

Okólnik Nr 115 z 25.5.1951 normuje sprawę likwidacji zaległości z tytułu składek za: a) pracowników administracji państwowej za okres do 31 grudnia 1951, b) pracowników b. państwowych urzędów samochodowych i b. wojewódzkich wydziałów motoryzacji i c) pracowników wynagradzanych z kredytów rzeczowych i inwestycyjnych za okres do 31 lipca 1946 r. Wszystkie te zaległości oddziały obwodowe winny stornować, ponieważ zostały one rozliczone centralnie.

Okólnik Nr 117 z 26.5.1951 normuje sprawę finansowania i rachunkowości akcji socjalnej w sposób przewidziany zarządzeniem Ministra Finansów z 3.5.1951 (zob. wyżej przegląd ustawodawstwa, pkt. 6).

Okólnik Nr 122 z 29.5.1951 zabrania oddziałom obwodowym przyjmowania wpłat gotówkowych z tytułu pobrania odpłatnych wyprawek niemowlęcych. Należności te winny być przez zainteresowane osoby wpłacone bezpośrednio na odpowiednie konto „Centrosprzętu“ w PKO.

Okólnik Nr 126 z 31.5.1951 zawiadamia, iż od 1 lipca 1951 Bank Rolny zostaje objęty centralnym regulowaniem składek. Zasiłki rodzinne wypłacać będą nadal placówki B. R. na rachunek składek ubezpieczeniowych, natomiast zasiłki z ubezp. na wypadek choroby i macierz. wypłacają pracownikom Banku właściwe oddziały obwodowe ZUS.

Okólnik Nr 129 z 12.6.1951 normuje sposób księgowania wpłat z tytułu należności, które zostały poprzednio odpisane jako nieściągalne.

ORGANIZACJA

W dziedzinie spraw organizacyjnych mamy do odnotowania 3 okólniki: Nr 113 z 21 maja, Nr 118 z 28 maja oraz Nr 121 z 29 maja 1951.

Pierwszy z tych okólników (Nr 113) zarządza na tle okólnika Prezesa Rady Ministrów, z 24.3.1951 (Monitor Polski Nr A-32), aby dyrektorzy działów i oddziałów podjęli odpowiednie kroki przeciw marnotrawieniu czasu i naruszaniu dyscypliny pracy przez niepunktualne rozpoczynanie posiedzeń i konferencji i niepunktualność uczestników tychże.

Drugi ze wspomnianych okólników (Nr 118) wprowadza w życie instrukcję biurową, normującą pod względem technicznym tryb postępowania w zakresie spraw poufnych i tajnych.

Wreszcie trzeci okólnik (Nr 121) normuje przypadki, w których oddziały obwodowe zwracają się bezpośrednio do Centrali oraz sprawę koordynacji inspekcji oddziałów obwodowych przez Centralę i oddziały wojewódzkie. Oddziały obwodowe mogą się zwracać bezpośrednio do Centrali jedynie w sprawach: a) sprawozdań finansowych i statystyki zarządzanej przez Centralę i dla niej wykonywanej, b) podziału kredytów, c) świadczeniowych i składkowych o charakterze ogólnym, wymagających centralnego uregulowania, d) dotyczących kontroli wewnętrznej i zewnętrznej i e) osobowych, ustalonych okólnikiem 8/51. We wszystkich innych sprawach oddziały obwodowe kontaktują się z właściwymi oddziałami wojewódzkimi, wyjąwszy te oddziały obwodowe, dla których nie ma właściwego oddziału wojewódzkiego (Olsztyn, Słupsk, Szczecin). Te ostatnie oddziały zwracają się do Centrali również i w sprawach poprzednio nie wymienionych. Dla skoordynowania inspekcji oddziałów obwodowych oddziały wojewódzkie mają przysyłać do Centrali kwartalne plany inspekcyjne z podaniem rzeczowego zakresu i terminów inspekcji, które to plany będą uzgadniane z planami inspekcji, zamierzonych przez Centralę. Okólnik zarządza również, że wszyscy pracownicy terenowych placówek ZUS, przybywający służbowo do Centrali winni zgłaszać się tamże w Wydziale Organizacji, który im udzieli informacji, z kim mają się skontaktować w Centrali niezależnie od tych osób, z którymi się muszą zetknąć z uwagi na sprawę powodującą ich przyjazd do Centrali.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Sprawami, wchodzącymi w obręb sprawozdawczości, zajmują się okólniki Nr 98 z 5 maja, Nr 104 z 14 maja, Nr 112 z 19 maja, Nr 120 z 20 maja, Nr 124 z 31 maja 1951.

Okólnik Nr 98 zmienia przepisy okólnika Nr 36/51 pkt 3, 5 i 4, 3 w sprawie sprawozdawczości z wykonania budżetu wydatków oraz sprawozdawczości z wykonania budżetu. Okólnik Nr 104 zarządza ze względu na konieczność dostarczenia wydziałom zdrowia Wojewódzkich Rad Narodowych danych niezbędnych do dokładnej analizy absencji chorobowej i stosowania przeciw niej odpowiednich środków zaradczych, sporządzanie co pół roku, według stanu z końca czerwca i w końcu grudnia, sprawozdań o liczbie ubezpieczonych według powiatów. Sprawozdania te zostaną następnie opracowane przez oddziały wojewódzkie według województw i powiatów i przesłane w odpowiednich terminach do właściwych oddziałów zdrowia WRN.

Okólnik Nr 112 ustala nowy terminarz sprawozdań finansowych i planów na miejsce terminarza podanego w okólniku Nr 65/51.

Okólnik Nr 120, wprowadzając nowy podział kont nieuspołeczniczonych zakładów pracy na: a) konta drobnych producentów rolnych i b) konta pozostałe, poleca

przedkładanie na przyszłość dwóch względnie trzech (na terenach, na których obowiązuje ubezpieczenie drobnych prod. rolnych) sprawozdań z działalności egzekucyjnej, dotyczących zakładów spółdzielczych, zakładów nieuspołeczniczonych i ewentualnie drobnych producentów rolnych.

Okólnik Nr 124 zarządza opracowywanie przez oddziały obwodowe co kwartał danych dla sporządzania tzw. „bilansu sprawozdawczego“ i „bilansu planowego“ dochodów i wydatków ludności ze swego obszaru, na podstawie których oddziały wojewódzkie sporządzają także bilansy dla całego województwa. Okólnik ustala terminy, w których bilanse mają być opracowane według załączonej doń instrukcji i przesyłane Wojew. Kom. Plan. Gospodarczego.

SPRAWY PRACOWNICZE

Spraw pracowniczych dotyczą okólniki Nr 96 z 3 maja, Nr 100 z 8 maja, Nr 102 i Nr 103 z 14 maja, Nr 107 z 15 maja, Nr 110 z 17 maja, Nr 114 z 21 maja oraz Nr 119 z 28 maja 1951.

Zgodnie z okólnikiem Nr 96 za miesiąc maj miały być wypłacone premie wszystkim pracownikom faktycznie zatrudnionym w komórkach, objętych regulaminem premiovania pracowników komórek finansowych, jeżeli zostały spełnione wszystkie warunki tegoż regulaminu. Od 1 czerwca 1951 stan osobowej obsady komórek finansowych musi być ustalony przez Centralę na podstawie wniosków oddziałów, opartych na dokładnej analizie pracy poszczególnych komórek.

Okólnik Nr 100 ustala plan szkolenia pracowników ZUS na drugi kwartał 1951, upoważniając zarazem oddziały wojewódzkie do prowadzenia kursów księgowości w miarę potrzeby i możliwości niezależnie od planu.

Okólnik Nr 102 ustala plan szkolenia w trzecim kwartale 1951.

Okólnik Nr 103 podaje szereg zarządzeń w sprawie stosowania regulaminu wydajności pracy i premiowania w komórkach świadczeniowych ZUS w związku z podjętymi przez pracowników uchwałami w sprawie przedłużenia czasu pracy do 46 godzin tygodniowo.

Okólnik Nr 107 normuje sprawę potrącania z uposażenia pracowników składek na odbudowę Warszawy (SFOS), omówioną już w PUS Nr 5/51 pkt. 8 przeglądu ustawodawstwa.

Okólnik Nr 110 normuje kompetencję w zakresie podejmowania decyzji w sprawie powierzania do wykonania prac zleconych oraz tryb postępowania w tym zakresie, podając zarazem wzór umowy zlecenia, którą należy zawrzeć w każdym przypadku z osobą, podejmującą się wykonania zlecenia.

Okólnik Nr 114 precyzuje szereg obowiązków ciążących na dyrektorach oddziałów ZUS w związku z koniecznością należytego realizowania wyższych form współzawodnictwa wprowadzonych w bieżącym roku na terenie instytucji ubezp. społ.

Okólnik Nr 119 uchyla dotychczasowe zarządzenie, dotyczące prowadzenia list „odejścia“, zarządzając zarazem przeprowadzanie dorywczej kontroli dla sprawdzenia, czy pracownicy przestrzegają końcowej godziny pracy.

SPROSTOWANIE. Mimo, iż w rubryce „Odpowiedzi Redakcji“ w Nr 3/51 podaliśmy, że w przeglądzie okólników i zarządzeń w Nr 1/51 wydrukowano błędnie 1.VI.1951 zamiast 1.I.1951 jako datę, od której okólnik Nr 254 znosi nagrody jubileuszowe — wciąż napływają do Redakcji zapytania w tej sprawie.

Raz jeszcze więc prostujemy wspomniany błąd.

WSPÓŁZAWODNICTWO

Zobowiązania pracownicze wyższą formą socjalistycznego współzawodnictwa

I.

Pracownicy instytucji ubezpieczeń społecznych — na równi z pracownikami wszystkich związków zawodowych — przeszli w br. na nową, wyższą formę socjalistycznego współzawodnictwa pracy, opartą na konkretnych zobowiązaniach pracowniczych. W związku z tym zniesiony został regulamin, na którym opierał się nasz współzawodnictwo w 1950 r.

Należy zaznaczyć, że zniesiony regulamin, choć miał wiele — zrozumiałych na ówczesnym etapie — błędów, zawierał już wstępne elementy nowych, zastosowanych obecnie form. Pod względem merytorycznym ujmował regulamin rozwój formy współzawodnictwa zadaniowego, opieranego na konkretnych zobowiązaniach pracowniczych^{*)}, podejmowanych indywidualnie, zespołowo i grupowo, kładł duży nacisk na narady robocze grup związkowych, jako podstawowy czynnik współzawodnictwa^{**)}, a pod względem organizacyjnym przygotował organa związkowe do pogłębienia prac w zakresie współzawodnictwa na nowym etapie.

Forma zobowiązań pracowniczych rozwijała się od etapu do etapu (jeden etap obejmował kwartał kalendarzowy). W ciągu 1950 r. wykonano 4110 zobowiązań indywidualnych i 1822 zobowiązania zespołowe. Dużą progresję wykazały zobowiązania zespołowe; w kolejnych etapach było ich: 168, 352, 362 i 940 w czwartym etapie. W czwartym etapie przesunął się punkt ciężkości z zobowiązań indywidualnych na wyższy stopień — zobowiązań zespołowych, bo kiedy w trzecim etapie zarejestrowano wykonanie 3321 zobowiązań indywidualnych i 362 zespołowych, to już w czwartym etapie zanotowano tylko 536 zobowiązań indywidualnych, a natomiast 940 zespołowych. W sprawozdaniach z poszczególnych etapów nie podano liczebności zespołów, ale szacunkowo można przyjąć, że w 940 zespołach, zarejestrowanych w czwartym etapie, brało udział około 50% pracowników uczestniczących w tzw. punktowym współzawodnictwie. Jak na ówczesny etap, było to osiągnięcie duże, świadczące o zrozumieniu wagi konkretnych zobowiązań pracow-

niczych. Forma zobowiązań nie stała się jeszcze zjawiskiem codziennym, stałym, bowiem olbrzymia większość zobowiązań podejmowana była z okazji takich rocznic, jak: 1 Maja, 22 Lipca, Wielkiej Rewolucji Październikowej, Kongresu Pokoju. Przeważały zobowiązania typu krótkofalowego, ale wiele z nich przekształciło się w zobowiązania długofalowe; wyraziły się one w ustalanych następnie wyższych normach wydajności pracy, które to normy obejmują w ubezpieczeniach społecznych około 40% załogi. Dużą luką w formułowaniu i kontrolowaniu wykonania zobowiązań oraz w sprawozdawczości zbiorczej był brak konkretnego określania wartości każdego zobowiązania. Nie pozwalało to na sumowanie wyników i uwypuklanie wagi tworzonych przez załogę wartości. Ten brak wytrącał też niewątpliwie jeden z ważnych środków mobilizujących do dalszych wysiłków na polu współzawodnictwa zobowiązaniowego. Prowadzone w masowym rozmiarze współzawodnictwo punktowe wpływało też bez wątpienia hamująco na większe umasowienie formy zobowiązaniowej.

II.

W celu uniknięcia na przyszłość skutków poruszonego wyżej braku, musimy podkreślić konieczność uchwycenia wartości zobowiązań w konkretne cyfry i włączanie ich do planu obniżania własnych kosztów administracyjnych. Bez tego rachunku nie można spodziewać się przeźroczności w działaniu nad umasowieniem najlepszych form współzawodnictwa. Biorąc pod uwagę tylko zobowiązania w sferze zadań usługowych instytucji ubezpieczeń społecznych i wypływających z nich czynności typu funkcjonalnego, zobowiązania pracownicze powinny iść w kierunku wykonania i przekraczania zaplanowanych prac i to w hierarchii ich wagi i terminu wykonania, mobilizując je szczególnie na odcinkach wąskich gardeł.

Zobowiązania mogą dotyczyć: 1) polepszania jakości pracy, 2) uzyskiwania oszczędności rzeczowych i 3) podwyższania wydajności pracy w sensie jej ilości. Najwartościowszym będzie zobowiązanie, które obejmuje wszystkie elementy, na długi okres i przy uwzględnieniu progresji w wynikach, tj. określające postęp w kolejnych etapach. Najłatwiejsze jest określenie wartości zobowiązań w sferze oszczędności rzeczowych; podanie ilości zaoszczędzonego ma-

Patrz artykuły w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych z 1950 r. pt.:

*) „Zobowiązania pracownicze“, Nr 5, str. 3—5;

***) „Właściwa droga naszych narad roboczych“, Nr 4, str. 15—17.

teriału pozwala łatwo na przeliczenie tej ilości na wartość w złotychkach. Na trudności natrafia się przy określaniu wartości zobowiązań — wysoce wartościowego — typu jakościowego. Zobowiązania tego typu mogą być obliczone w złotychkach tylko wówczas, gdy podniesienie jakości wpływa zarazem na zmniejszenie ilości pracy lub kosztów rzeczowych na tym samym, czy też na innych odcinkach pracy, albo też, gdy eliminuje jakiegokolwiek straty lub przynosi korzyści materialne. Zobowiązania typu ilościowego można łatwo obliczyć w godzinach zaoszczędzonego czasu, a przez pomnożenie przez wartość, jaką stanowi jedna godzina w całości funduszu płac plus odpowiednie koszty rzeczowe — w złotychkach. Nie jest to zupełnie ściśle obliczenie, ale na tym etapie wystarcza taki przybliżony rachunek. Oczywiście, nie zawsze cała wartość zaoszczędzonych godzin będzie mogła znaleźć pełne odbicie w zmniejszeniu własnych kosztów administracyjnych, gdyż przy sporządzaniu bilansu zaoszczędzonych godzin może się okazać, że część tych godzin użyliśmy na zapalenie luki powstałej na skutek czasowego czy też stałego braku pełnej obsady osobowej i na wyrobienie powstałych z tego powodu zaległości bądź usunięcie nadmiernego przeciążenia pracą niektórych pracowników, część zaś mogliśmy użyć na wykonanie nowych, niezaplanowanych zadań, a dopiero pozostała część oznaczać będzie możliwość zmniejszenia dotychczasowej obsady osobowej i tym samym konkretnego zmniejszenia własnych kosztów administracyjnych. Bez takiego bilansu nie potrafimy wykazać realnych osiągnięć w drodze współzawodnictwa. Bez takiego rachunku łatwo można popaść w stan szkodliwej fikcji, w stan wahań nie wychodzących ponad poziom dotychczasowych osiągnięć, tj. w stan zastoju, a więc cofania się.

III.

Jak z powyższego wynika, forma zobowiązaniowa pozwala na łatwe zestawienie wartości zobowiązań w konkretnym mierniku — w złotychkach. Nie można tego osiągnąć przy formie punktowej ze względu na bardzo trudne, a często wprost niemożliwe przewartościowanie punktu na złotówki. Jest to jedna z podstawowych przyczyn, dla których forma zobowiązaniowa góruje nad formą punktową. Drugą bardzo ważną przyczyną jest nieporównywalność wartości punktu, która w praktyce wywoływała wielokrotnie przykre nieporozumienia i najczęściej słuszne niezadowolenia. Nie było większych trudności w punktowej ocenie wyników w jednym zespole; do bardzo nielicznych wypadków należała nietrafność w wytypowaniu przodownika w jednym zespole; w jednym zespole (grupie związkowej) można dla wszystkich uczestników zespołu jednakowo obiektywnie określać wszystkie kryteria, składające się na całość oceny wyrażanej w liczbie punktów. Porównywanie wyników już tylko dwóch zespołów natrafia na poważne trudności, które olbrzymieją

w miarę zwiększania liczby porównywanych zespołów, bowiem wartość punktu w każdym zespole jest inna. Zjawisko to występuje również w tych wypadkach, gdy porównujemy zespoły o pracy technicznie normowanej, bo i normy pracy nie mogą być ustalane na idealnie równym poziomie, a ponadto na ogólną ocenę wpływają jeszcze inne kryteria, trudniejsze do obiektywnej oceny. Pamięamy przykrości, jakie powstawały na tle typowania przodowników zakładowych. Te same trudności nie pozwoliły ani razu na wytypowanie tzw. przodownika branżowego. Nierealność w ocenie wyników w punktach łatwo można wykazać na wynikach współzawodnictwa grupowego pomiędzy oddziałami obwodowymi ZUS (b. ubezpieczalniami). Ogłoszony wynik z III etapu wykazuje rozpiętość pomiędzy poszczególnymi oddziałami od 32 do 450 punktów. Czy może to oznaczać, że oddział o 450 punktach ma dwunastokrotnie lepsze wyniki, niż oddział o 32 punktach? Oczywiście, że nie. Wypływa to wszystko z nieprzewidywalnej trudności w doprowadzeniu do jednakowej wartości każdego punktu i w obiektywnej ocenie co do liczby punktów. Dodajmy, że im większa rozpiętość liczby punktów w ocenie każdego z licznych kryteriów, tym większy stopień nieporównywalności.

Zastosowane w połowie zeszłego roku tzw. górne pułapy nie usunęły i nie mogły usunąć trudności, a ponadto były w zasadzie błędne, gdyż ograniczały prężność w osiąganiu lepszych wyników.

IV.

Ustalenie na stałe określonej liczby punktów, której osiągnięcie typuje pracownika do rzędu przodowników zakładowych (ponad 111 punktów) względnie do rzędu przodowników branżowych (ponad 116 punktów) nie było również do utrzymania. Ten system — po pierwsze — mógł prowadzić do rozluźniania i tak już trudnej obiektywności, gwałtownie ułatwiania dojścia do stałej mety, po drugie — i to najważniejsze — zwalniał od dalszego wyścigu tych, którzy już znaleźli się na mecie. Bez okresowego przesuwania mety oznaczałoby to szkodliwy zastój. Oto jeszcze jeden z bardzo ważnych powodów, dla których forma punktowa nie mogła być dłużej utrzymana.

V.

W czwartym etapie (IV kwartał 1950 r.) na 10.303 pracowników uczestniczyło w powszechnym współzawodnictwie 9.217 pracowników, tj. blisko 90%. Tworzyli oni 743 zespoły (grupy związkowe), które odbyły 2.656 narad roboczych. Poziom narad podnosił się stale. Wbrew przypuszczeniom udział czynnika administracyjnego nie zawsze był dostateczny, szczególnie na odcinku konstruowania ścisłych planów prac, wokół których powinna mobilizować się walka o ich wykonanie i przekraczanie. Nie jest dobrze, gdy czynnik administracyjny usiłuje

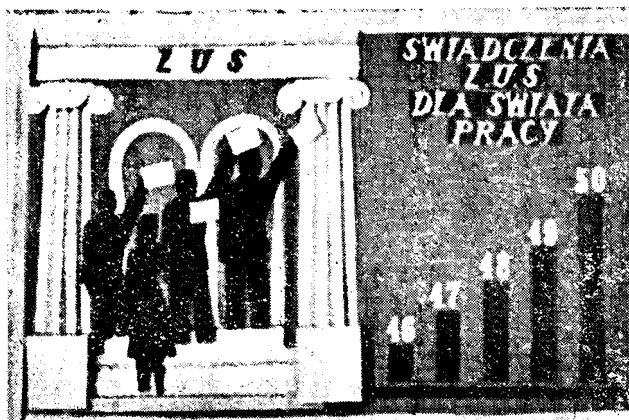
ie wyręczać organa związkowe w akcji rozwijania współzawodnictwa, ale nie jest też dobrze, gdy nie współdziałał żywo w akcji związkowej, gdy nie umie wykorzystać celowo oddolnej inicjatywy masy pracowniczej, gdy nie daje mobilizujących planów pracy.

VI.

Uwagę zwraca stosunkowo duża liczba przodowników, którzy tytuł ten — na ogólną liczbę 812 — osiągnęli po raz czwarty — 69, po raz trzeci — 72 i po raz drugi — 187. Siła przykładu przodowników polega na podnoszeniu wydajności pracy całego zespołu do poziomu przodowników. Ambicją przodowników musi być nauczenie całego zespołu metod osiągania przodujących wyników, a ambicją całego zespołu musi być nauczenie się i stosowanie tych metod. Do częstych należy zjawisko prześcigania przodownika przez innych członków zespołu; nie przynosi to żadnej ujemy poprzedniemu przodownikowi, powinno go to zażręwać do zdobycia ponownego przodownictwa na wyższym już poziomie. Oczywiście, zachodzą przypadki, że wysunięty raz przodownik pociąga wszystkich na wyższy poziom i na każdym wyższym poziomie nadal przoduje. Nie ma właściwej wartości wielokrotne przodownictwo w zespole, który utrzymuje się ciągle na tym samym poziomie. Umiejętność należytego korzystania z doświadczeń przodowników jest niezmiernie ważna, gwarantuje ona nieustanne podnoszenie poziomu wydajności pracy, pomnaża oszczędności rzeczowe, tworzy nowe, progresywne normy, obniża stale koszty. W tym procesie rośnie w zakładach produkcyjnych masa produktów, a w zakładach typu administracyjnego maleje obsada osobowa, przysparzając tym samym rąk do pracy w zakładach produkcyjnych, które stale ich potrzebują. Cała Polska jest jednym wielkim warsztatem pracy i każdy z nas powinien czuć się najlepiej tam, gdzie praca jego może być jak najbardziej produktywna. Bezpowrotnie minęła groźba bezrobocia, nie zna go ustroj socjalistyczny, na każdym wskazanym nam odcinku tego wielkiego warsztatu pracy znajdziemy możliwość oddania naszych sił i zdolności w dzieło budowy socjalizmu.

VII.

Dużą wagę musimy przywiązywać do rozpowszechniania najlepszych osiągnięć. Idzie o to, aby najlepsze osiągnięcie w każdym zakresie pracy mogło dotrzeć do tych wszystkich, którzy gdziekolwiek wykonują taką samą, czy też podobną pracę. Nie ogranicza się to, oczywiście, do jednego zakładu pracy, czy też do jednej branży. Idzie konkretnie o to, aby najlepsze osiągnięcie, np. maszynistki dotarło do wszystkich maszynistek w kraju, biorąc wężej: aby najlepsze osiągnięcie pracownika rentowego czy kontysty w poborze składek mogło dotrzeć do każdego takiego pracownika we wszystkich oddziałach ZUS. Wiemy, że najlepsze osiągnięcie w jednym oddziale może okazać się stosun-



Plansza obrazująca powojenny wzrost świadczeń ubezpieczeniowych zdobi świetlicę Oddz. Obwod. ZUS w Legnicy

kowo małe w porównaniu z lepszymi osiągnięciami w innych oddziałach. I dlatego konieczne jest porównywanie wyników i dzielenie się najlepszymi metodami pracy w całym pionie takich samych prac. To wskazuje na konieczność takiego układu organizacyjnego w okręgach; Zarządzie Głównym naszego wielobranżowego Związku Zawodowego, aby każdy z jego pionów branżowych miał bezpośrednie powiązanie z czynnikami koordynującymi rozwój współzawodnictwa. Po tej linii poszedł Zarząd Główny ZZPIS, powołując na okres minionego roku Branżowy Komitet Współzawodnictwa Ubezpieczeniowców Społecznych, którego działalność zasługuje w pełni na pozytywną ocenę. Po tej linii idzie utworzenie branżowych zespołów w obrębie Komisji Współzawodnictwa przy Zarządzie Głównym ZZPIS i jego okręgach. Idzie o to, aby zespoły te utrzymały i pogłębiały ścisłą, bezpośrednią łączność z ich branżowymi zakładami pracy, z ich załogami.

VIII.

Forma zobowiązaniowa w niczym nie ogranicza inicjatywy pracowników we współzawodnictwie. Pozwala na podejmowanie zobowiązań indywidualnych, zespołowych i grupowych w szerokim wachlarzu możliwości podnoszenia wydajności pracy co do jej jakości, szybkości, ilości i oszczędności i to tak w sferze prac zawodowych, jak i społecznych, a przede wszystkim konkretyzuje ona wyraźnie zamierzone osiągnięcia i pozwala na ścisłe określenie wartości każdego zobowiązania w mierniku pieniężnym.

W formie zobowiązaniowej uzyskaliśmy doskonały oręż walki o wyższą wydajność pracy. Idzie teraz o umiejętność posługiwania się tym orężem. Idzie o masowy, nieprzerwany napływ wartościowych zobowiązań, podnoszących stale wydajność pracy na coraz wyższy poziom. Będzie to nasz żywy udział w walce całego Frontu Narodowego o pokój, o plan 6-letni, o zwycięstwo socjalizmu.

K. Weyman

Praca społeczna jako przedmiot zobowiązań

W socjalistycznym ustroju planowej gospodarki funkcja pracy społecznej w najszerszym tego słowa znaczeniu jest funkcją ogromnej wagi, jest funkcją organicznie związaną z całościowym działaniem całej gospodarki narodowej.

Organizacje polityczne i społeczne, w których pracę kwalifikujemy jako pracę społeczną, wypełniają określoną rolę z góry zaplanowaną i niezbędną dla realizacji planów gospodarczych państwa. Nie ma i nie może być organizacji politycznej lub społecznej, która mogłaby działalność swą ustawić pod kątem spełniania jakichś własnych celów nie skoordynowanych z planem ogólnonarodowym i nie mających wpływu na realizację tego planu. Każda organizacja rządzi się własnym planem odcinkowym, będącym zawsze częścią planu ogólnego. I choć niekiedy ten plan odcinkowy formalnie nie zupełnie ściśle związany jest z planem państwowym, przecież zawsze z niego wynika, zawsze jest w nim uwzględniony i zawsze jest niezbędnym elementem życia społecznego na danym etapie historycznym. Gdy działalność danej organizacji przestaje być niezbędna dla realizacji ogólnych celów i założeń gospodarki narodowej, oznacza to, że sama organizacja stała się na danym etapie zbędną i jako taka powinna być z życia społeczeństwa wyeliminowana.

Skoro organizacjom politycznym i społecznym wyznaczamy rolę niezbędnego urządzenia w życiu narodu, to rzecz jasna, że praca w tych organizacjach, praca społeczna może i powinna być objęta ruchem współzawodnictwa pracy, którego zasadniczym celem jest mobilizacja wszystkich sił i środków do realizacji i przekraczania planów narodowych.

W Polsce każda praca społeczna, od pracy na terenie Partii i Związków Zawodowych poczynając aż do aktywnej pracy w Komitetach Obróńców Pokoju, służy realizacji Planu 6-letniego i sprawie budowy podstaw socjalizmu oraz sprawie Jednolitego Frontu i sprawie pokoju, który jest niezbędny dla swobodnego rozwoju gospodarki narodowej. Stąd ruch współzawodnictwa powinien uwzględniać również pracę społeczną i zobowiązania w tym zakresie oceniać na równi z zobowiązaniami w zakresie pracy zawodowej.

Zobowiązania w pracy społecznej, podobnie jak i w pracy zawodowej, polegają na podjęciu i wykonaniu określonych zadań związanych z planem pracy i dotyczących jego **p r z e k r o c z e n i a**. Nie może więc zobowiązanie obejmować wykonania normalnych zajęć wynikających z funkcji, jaką się piastuje w danej organizacji, a tym bardziej nie może stwarzać podstawy do pozytywnej oceny we współzawodnictwie samo uczestnictwo w organizacji, chociaż z drugiej strony uchylanie się od tego uczest-

nictwa, jako świadczące o aspołecznej postawie pracownika, może być oceniane negatywnie.

Zobowiązania w pracy społecznej muszą w zasadzie nosić te same cechy, których domagamy się od zobowiązań w pracy zawodowej. Musi więc je w pierwszym rzędzie cechować konkretność, realność, celowość.

Cecha **k o n k r e t n o ś c i** ma tu specjalnie duże znaczenie, ponieważ w pracy społecznej łatwiej jest, aniżeli w pracy zawodowej, operować ogólnikami, łatwiej uciekać od wyraźnego konkretnego sformułowania treści zobowiązania, od ilościowego ujęcia pracy, od ścisłego umiejscowienia w czasie i przestrzeni. Ażeby zobowiązanie w pracy społecznej spełniało warunek konkretności powinno ono dokładnie określać przedmiot, treść, rodzaj pracy, która w ramach tego zobowiązania ma być wykonana. Zobowiązanie opracowania i wygłoszenia referatu na określony temat będzie spełniało postulat konkretności, ale zobowiązanie zapewniające ogólnikowo udział w akcji odczytowej nie będzie konkretne, nie pozwoli ustalić na czym ten udział ma polegać (przygotowanie sali do odczytu jest też udziałem w akcji odczytowej) i nie pozwoli ocenić wykonania takiego zobowiązania. Ważne jest **i l o ś c i o w e** ujęcie pracy, przy czym może ono być wyrażone w godzinach pracy, w ilości wymienionej ilościowo pracy, w częstotliwości powtarzania pewnych prac itp. **U m i e j s c o w i e n i e** w czasie — to ustalenie terminu wykonania zobowiązania, a umiejscowienie w przestrzeni — to określenie miejsca, określenie organizacji, na rzecz której dana praca społeczna ma być wykonana. Jeżeli wrócimy do użytego już przykładu, to za konkretne zobowiązanie uważać będziemy np. opracowanie referatu w ramach akcji odczytowej TPPR na temat zagadnienia współżycia narodów w Związku Radzieckim i wygłoszenie go w ciągu miesiąca lipca br. w trzech kołach Towarzystwa wskazanych przez Zarząd Dzielnicy Śródmieście w Warszawie.

Następny postulat to **r e a l n o ś ć** zobowiązania. Przy podejmowaniu zobowiązania należy się liczyć z realnymi możliwościami wykonania tego zobowiązania zarówno co do osobistych możliwości, jak i co do czasu, miejsca itd. Te możliwości, muszą być dokładnie zbadane przed podjęciem zobowiązania. W naszym przykładzie pracy odczytowej, podejmujący zobowiązanie powinien sobie uświadomić, czy jest dostatecznie przygotowany do opracowania tematu, czy będzie mógł zdobyć potrzebne materiały, czy obowiązki zawodowe, rodzinne i inne pozwolą mu przygotować referat w określonym czasie, czy będzie istniała możliwość wygłoszenia tych referatów w zaplanowanym miesiącu, bo może właśnie ten miesiąc jest powszechnie poświęcony innej tematyce. Musimy sobie wyraźnie po-

wiedzieć, że na przeszkodzie do wykonania podjętego zobowiązania mogą stać tylko okoliczności zupełnie nie przewidziane. Wszelkie inne tłumaczenie niewypełnienia zobowiązania świadczyć będzie o lekkomyślnym, niestaranym przygotowaniu zobowiązania, o zaniedbaniu uprzedniego zbadania możliwości realizacji tego zobowiązania.

Złe jest, gdy zobowiązanie okaże się z jakichkolwiek względów *n i e c e l o w e*. Niecelowe np. będzie zobowiązanie wykonania pracy, która nie będzie wykorzystana, niecelowe będzie zobowiązanie wykonania pracy, którą już kto inny przedtem wykonał lub też, którą ze względu powiedzmy na kwalifikacje wykonałby znacznie łatwiej, prędzej i lepiej. Ocena stopnia celowości zobowiązania nie zawsze jest możliwa do ustalenia przez podejmującego zobowiązanie. Tu raczej powinien się wypowiedzieć w pierwszym rzędzie zespół na naradzie roboczej, a następnie organ związkowy przyjmujący zobowiązanie. Postępowanie musi tu być specjalnie ostrożne, aby przez zbyt pochopne orzeczenie niecelowości zobowiązania nie ostudzić zapału pracownika, nie hamować jego inicjatywy, słowem nie zniechęcić go do aktywnego udziału we współzawodnictwie.

Zupełnie specyficznym zagadnieniem na odcinku pracy społecznej jest *o c e n a* zobowiązań. Od razu trzeba sobie uświadomić, że jest ona nieco odmienna od oceny zobowiązań w pracy zawodowej. Tam decyduje ilość i jakość pracy, decyduje stopień postępu w podnoszeniu wydajności pracy. Tutaj ocena jest bardziej elastyczna. Nie można tu stosować sztywnych kryteriów oceny, nie można tu ustalić bezwzględnych wartości. Podstawowym sprawdzianem jest tu odpowiedź na pytanie, czy pracownik dał z siebie w pracy społecznej maksimum tego, co w swoich warunkach dać był w stanie.

W okresie, gdy w jednolitym froncie narodo-

wym budujemy w Polsce socjalizm, gdy w pryzmacie nauki marksizmu-leninizmu przełamuje się nasza psychika, gdy w oparciu o doświadczenia kraju zwycięskiego socjalizmu przeradzamy się w naród socjalistyczny — każdy z nas musi być świadomym twórcą tych przemian i dlatego od każdego z nas państwo i społeczeństwo ma prawo wymagać pewnego minimum wkładu w pracę społeczną. Dopiero świadomy wysiłek ponad to minimum, ponad stały obowiązek organizacyjny daje tytuł do wyróżnienia w ramach współzawodnictwa.

Ocena zobowiązań na odcinku pracy społecznej musi specjalnie starannie uwzględniać indywidualne możliwości współzawodniczącego. Niesłuszne i niemoralne byłoby, gdyby np. oceniono jednakowo równy pod względem ilościowym (np. równa ilość czasu pracy) wysiłek kobiety-wdowy, obciążonej dwojgiem dzieci i samotnego młodzieńca, od którego możemy wymagać dużo większego wkładu w pracę społeczną. Dalej — większe możliwości podejmowania i wykonania zobowiązań ma osoba nie spełniająca żadnej stałej funkcji społecznej, aniżeli osoba, która ewentualnie piastuje kilka mandatów w różnych organizacjach. Słowem, sprawiedliwa ocena zobowiązań społecznych jest uwarunkowana uświadomieniem sobie w każdym przypadku, jak daleko dana osoba jest jeszcze od tego punktu, w którym moglibyśmy rzetelnie powiedzieć, że w swoich warunkach dała maksymalny wkład w pracę społeczną.

Powyższe uwagi nasuwają się zaraz na wstępie rozważań nt. zobowiązań z zakresu pracy społecznej. Niewątpliwie praktyka już pierwszego okresu, w którym będziemy dokonywali podsumowania wyników współzawodnictwa przyniesie szereg spostrzeżeń, którymi nie omieszkamy się podzielić z Czytelnikami i odwrotnie prosimy o wypowiedzanie swoich uwag na łamach PUS.

Eugeniusz Makowiecki

O pogłębienie ruchu racjonalizatorskiego

Ruch racjonalizatorski pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych przybrał formę zorganizowaną już w kwietniu 1947 roku. Zaczęło się od uruchomienia tzw. „skrzynki pomysłów“, działającej na podstawie własnego regulaminu, nadanego przez dyrektora naczelnego ZUS. Pomysły oceniała jedna centralna komisja, składająca się z przedstawicieli centralnego organu samorządu ubezpieczeniowego, partii, związku zawodowego i administracji. Ta forma organizacyjna przetrwała do końca stycznia 1950 roku. Od lutego 1950 roku ruch racjonalizatorski poszedł po linii zorganizowanego współzawodnictwa pracy w oparciu o regulamin, który — między innymi — normował sposób zgłaszania, oceny, nagradzania i rozpowszechniania pomysłów racjonalizatorskich, jak również stwarzał podstawę organizacyjną dla klubów racionali-

zatorów. W związku z przejściem (od stycznia 1951 roku) na wyższą formę współzawodnictwa zobowiązaniowego stracił swoją ważność wspomniany regulamin, a tym samym stracił dotychczasową odrębną formę organizacyjną ruch racjonalizatorski pracowników ZUS (Centrali i jej oddziałów). Nie znaczy to wcale, by ruch ten stracił cokolwiek na swojej wadze. Przeciwnie. Powinien on przybrać na sile i znaleźć podstawę organizacyjną, na której bazują pracownicy instytucji tego typu co ZUS.

Kwietniowa uchwała Prezydium Rządu, powzięta w ramach dekretu z dnia 12.X.1950 o wynalazczości pracowniczej, normuje sprawę wynagradzania autorów pomysłów w zakresie wynalazków, udoskonaleń technicznych i pomysłów zastosowanych w produkcji. Uchwała ta nie obejmuje — między innymi — usprawnień

administracyjnych ani usprawnień z zakresu organizacji i kierownictwa zakładów pracy; nie odnosi się zatem do pomysłów z zakresu prac instytucji ubezpieczeń społecznych. Do pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych ma tedy zastosowanie zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 2.XII.1950 o komisjach usprawnienia administracji publicznej (Monitor Polski z 15.XII.1950, Nr A-130, poz. 1625).

Cytowanym zarządzeniem powołano następujące komisje:

- Centralną Komisję Usprawnienia Administracji Publicznej przy Prezesie Rady Ministrów,
- komisje usprawnienia administracji publicznej przy Prezydium Rady Ministrów, Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, ministerstwach i podległych ministrom urzędach centralnych,

c) komisje przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych oraz przy prezydiach rad narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi,

d) komisje przy prezydiach powiatowych rad narodowych i miejskich rad narodowych miast stanowiących powiaty.

Oprócz tych komisji mogą być powoływane przez Centralną Komisję Usprawnienia Administracji Publicznej inne komisje usprawnienia administracji publicznej; organizację, zakres działania i skład osobowy tych komisji określa Centralna Komisja.

★

Przed wypowiedzeniem się odnośnie nowej formy organizacyjnej ruchu racjonalizatorskiego pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych przyjrzyjmy się w pierw tabeli obrazującej dotychczasową dynamikę tego ruchu i jego wyniki.

Wyniki ruchu racjonalizatorskiego w ubezp. społecznych

Okres	Liczba pomysłów						Nagrody		Oszczędność								
	zgłoszonych	przeciętnie w jednym miesiącu	Ocenionych			w toku prób i opinii fachow.	łącznie za dobre pomysły	przeciętna za 1 pomysł	a) bezpośredn.	b) pośrednia	c) razem	łącznie w stosunku rocznym	przeciętn. na 1 pomysł				
			pozytywnie		negatywnie									zł (nowa wal.)	tys. zł (nowa wal.)		
			liczba	stos. do liczby ocenionych pomysłów													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
I — od 1 kwietnia 1947, do końca stycznia 1950, w sumie za 34 miesiące	132	3 888	75	57 %	57	—	37140	495	a)	16333	218	b)	19390	258	c)	35723	476
II — od 1 lutego do końca grudnia 1950, w sumie za 11 miesięcy	337	30,63	124	48 %	137	76	19010	153	a)	1197	97	b)	264	21	c)	1461	118
III — od 1 stycznia do końca kwietnia 1951, w sumie za 4 miesiące	16	4,00	5	58 %	8	3	680	136	} brak dokładnych danych								

W pierwszym okresie tzw. „skrzynki pomysłów” liczba pomysłów była mała; składano przeciętnie niespełna po 4 pomysły miesięcznie. W drugim okresie, okresie powiązania racjonalizatorstwa z organizacją związkową, liczba pomysłów powiększyła się ośmiokrotnie; urosła do 31 pomysłów miesięcznie. Brak wyraźnych ram organizacyjnych, jaki powstał w trzecim okresie (od stycznia br.) odbił się wysoce ujemnie na ruchu racjonalizatorskim; zmalała gwałtownie liczba składanych pomysłów, bo aż do 4 pomysłów miesięcznie, tj. do takiej liczby, jaką mieliśmy w pierwszym okresie. Z tego widzimy, że dobra była forma organizacyjna, stosowana w drugim okresie.

Należy zaznaczyć, że zamieszczona tabela

obejmuje przeważnie pomysły, które miały znaczenie ogólne dla wszystkich instytucji ubezpieczeń społecznych i były przedmiotem oceny przez Branżowy (centralny) Komitet Współzawodnictwa Pracy; nie obejmuje zatem pomysłów o znaczeniu lokalnym, które oceniano terenowe komitety. Nie dysponujemy pełnym materiałem statystycznym, wiemy jednak, że liczba pomysłów o charakterze lokalnym przekraczała znacznie liczbę pomysłów ocenianych centralnie.

Zywemu rozwojowi ruchu racjonalizatorskiego towarzyszą zazwyczaj poczynania całej masy pracowniczej w zakresie codziennego usprawniania organizacji i techniki pracy i te masowe poczynania, nie ujmowane w formie

konkretnych pomysłów, stanowią też niewątpliwie wielką wartość w podnoszeniu wydajności pracy.

Na drugi okres przypada również powstawanie klubów racjonalizatorskich, których pod koniec 1950 roku było 14; wiele z nich przejawiało bardzo żywą i skuteczną działalność.

Dobrych pomysłów (ocenionych pozytywnie) złożono w pierwszym okresie — 57%, w drugim — 48%, a w trzecim — 38%. Duży wzrost liczby zgłoszonych pomysłów w drugim okresie odbił się nieznacznie na ich jakości. O jakości pomysłów decyduje przede wszystkim wysokość oszczędności, jaką daje zastosowanie pomysłów w praktyce.

Pomysły, ocenione pozytywnie na przestrzeni lat 1947—1950, dają w nowej walucie 37.184.000 zł oszczędności w stosunku rocznym, z czego 17.530.000 zł wpływa na zmniejszenie własnych kosztów administracyjnych, zaś 19.654.000 zł wpływa głównie na zmniejszenie kosztów własnych wszystkich zakładów pracy (oszczędności tzw. pośrednie). Z ogólnej sumy oszczędności przypada 35.723.000 zł na pierwszy okres, z czego najwięcej przypada na koniec 1947 i początek 1948 roku. Zaważyły tu dwa duże zbiorowe pomysły, upraszczające bardzo czynności ewidencyjne ubezpieczonych, które przyniosły 24.949.800 zł oszczędności w stosunku rocznym, z czego 7.790 tys. zł przypada na oszczędności bezpośrednie i 17.160 tys. zł na pośrednie. Eliminując te dwa duże pomysły otrzymujemy przeciętną wartość jednego pomysłu w pierwszym okresie — 148 tys. zł, w drugim zaś — 118 tys. zł w stosunku rocznym. Szereg pomysłów dotyczył podniesienia jakości, co trudno było przeliczyć na wartość w złotych i te pomysły, choć znalazły wyraz w liczbie pomysłów ocenionych pozytywnie, nie znajdują swojego wyrazu w sumie uzyskanych oszczędności.

Tych kilka liczb ilustruje dostatecznie skuteczność ruchu racjonalizatorskiego i wskazuje na konieczność dalszego rozwijania go i pogłębiania. Jest to w naszych warunkach pracy najgłówniejsze bodaj źródło zmniejszania naszych kosztów administracyjnych. Nie wolno nie doceniać nawet najdrobniejszych usprawnień, bowiem masa ich, szeroko upowszechniona, daje w sumie bardzo duże korzyści. Trzeba podkreślić, że szereg pomysłów racjonalizatorskich przełamывał często konserwatywizm, jaki jeszcze gnieździł się tak u szeregowych pracowników, jak i u kierownictwa administracyjnego. Znaczenie ruchu racjonalizatorskiego jeszcze dotąd nie jest u wszystkich należycie doceniane.

Jeśli idzie o wysokość nagród za przyjęte pomysły, były one raczej skromne; wynosiły nie wiele ponad 10/100 kwoty oszczędności (w stosunku rocznym); na jeden przyjęty pomysł przypada przeciętna nagroda w pierwszym okresie 495 zł, w drugim — 153 zł, w trzecim zaś — 136 zł.

Co do tematyki pomysłów, dotyczyły one

w olbrzymiej części specyfiki prac ubezpieczeniowych:

a) w dziedzinie leczenia, które do końca 1950 roku było organizacyjne związane z instytucjami ubezpieczeń społecznych, było pomysłów	— 7%
b) w zakresie ewidencji ubezpieczonych i zakładów pracy	— 5%
c) w zakresie świadczeń	— 29%
d) w zakresie planowania i rachunkowości	— 22%
e) w zakresie organizacji, zaopatrzenia materiałowego administracji ubezpieczeniowej itp.	— 31%
razem	94%

Tylko 6% pomysłów dotyczyło takich dziedzin pracy, które występują również w innych instytucjach (udoskonalenia i usprawnienia urządzeń biurowych i narzędzi pracy biurowej).

Pomysły racjonalizatorskie — z jednej strony — wpływały na administracyjne zarządzanie zmian organizacyjnych — z drugiej zaś — każda zmiana wywoływała napływ nowych pomysłów w kierunku dalszych usprawnień. Nie mniej jednak odczuwało się brak planowości w zakresie tematyki usprawnień. Takiego planu nie ustalała dotąd administracja, jak również nie potrafiły go ustawić kluby racjonalizatorów. Usprawnienia wymaga też sposób upowszechniania przyjętych pomysłów racjonalizatorskich; wiele z nich wymaga przed wprowadzeniem szeregu czynności przygotowawczych, bez których pomysły mogą nie dać pełnego efektu, a niekiedy nawet mogą w ogóle nie przyjąć się.

Do zakresu niedociągnięć minionych okresów należy też zaliczyć zbyt dużą powolność w procesie oceny, nagradzania i rozpowszechniania pomysłów racjonalizatorskich. Powolność taka wpływa hamująco na rozwój ruchu. Najlepszym tego dowodem jest niepokojący zanik pomysłów w 1951 r., powstały skutkiem zniesienia dotychczasowych form organizacyjnych bez uprzedniego przygotowania nowych, co stworzyło niezdrowy impas.

★

Wielka waga usprawnień pracowniczych, konieczność umasowienia ruchu racjonalizatorskiego, nasilenia aktywności klubów, techniki i racjonalizatorstwa, planowania tematyki usprawnień, ścisłego wiązania ruchu racjonalizatorskiego z ruchem współzawodnictwa pracy — są oczywiste. Bezsporne są duże osiągnięcia racjonalizatorskie pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych. Bezsporna musi być konieczność wprowadzenia takich form organizacyjnych dla tego ruchu, aby mógł on nie tylko kontynuować swój rozmach, jaki zaznaczył się w 1950 roku, ale progresywnie nasilać go i jakościowo pogłębiać.

Wydaje się, że najbardziej celowym byłoby powołanie (zgodnie z przepisem § 7 cytowanego wyżej zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 2.12.1950) Komisji Usprawnienia dla Administracji Ubezpieczeń Społecznych (przy Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie) oraz odpowiednich podkomisji przy oddziałach wojewódzkich ZUS i ścisłe powiązanie ich z organami związkowymi. Komisja oceniałaby pomysły o charakterze ogólnie - ubezpieczeniowym, zaś podkomisje — pomysły o znaczeniu lokalnym. Takie rozwiązanie powinno gwarantować fachowość i jednolitość oceny pomysłów w całym pionie ubezpieczeniowym, jak również szybkość działania w ocenie, nagradzaniu i rozpowszechnianiu pomysłów. Tego — na obecnym etapie — nie może dać przerwienie na inne komisje. Nie trzeba zapominać, że umasowanie ruchu racjonalizatorskiego wśród pra-

cowników instytucji ubezpieczeń społecznych może już wkrótce dać ponad 100 pomysłów (licząc również pomysły o znaczeniu lokalnym) miesięcznie i to pomysłów przeważnie o tematyce specyficznie ubezpieczeniowej, nieznaną albo znaną bardzo mało składowi innej, niż ubezpieczeniowa, komisji usprawnień.

Aczkolwiek poruszone zagadnienie organizacyjne jest ważne, to jednak najważniejszym jest uaktywnienie masy pracowników ubezpieczeniowych w podnoszeniu ich wiedzy fachowej i techniki ich pracy, o konstruowaniu nowych pomysłów racjonalizatorskich, opracowywaniu i stosowaniu tych pomysłów metodą inż. Kowalowa. Niech nic nie przepada z dorobku każdego pracownika, niech wszystko w całej pełni służy narodowi naszemu w budowie socjalistycznej ojczyzny.

K. W.

Analiza zobowiązań

Narady robocze odbyte w maju br. stanowiły przegląd realizacji zobowiązań i równocześnie były sprawozdaniem, czy i w jakim stopniu zasady nowych form współzawodnictwa zostały zrozumiane i ocenione przez ogół pracowników.

Zgodnie z zaleceniem Związku Zawodowego, oceny wykonania zobowiązań dokonać należało w formie indywidualnych, samokrytycznych sprawozdań. Niestety — zalecenie to nie zawsze było właściwie zrozumiane. Na terenie wielu grup związkowych, pracownicy omawiając wykonanie zobowiązań, ograniczali się wyłącznie do stwierdzenia, że zobowiązanie wykonano lub nie, a w niewielu tylko przypadkach podawano przyczyny i przeszkody, na jakie natrafiono w toku pracy.

I tak np. na naradzie roboczej Biura Świadczeń Zagranicznych jedna z koleżanek stwierdzając wykonanie zobowiązania, nie zaznaczyła, iż wykonała je kosztem wielogodzinnej pracy pozaobowiązkowej. Analiza tego zobowiązania przeprowadzona niestety dopiero po jego wykonaniu, wykazała, że wspomniana koleżanka podjęła zobowiązanie nieprzemysłane, przekraczając znacznie jej możliwości.

Zobowiązanie — powinno niewątpliwie — stanowić pewien dodatkowy wkład pracy i przynosić dodatkowe wartości, jednak zobowiązania nieprzemysłane, powodujące przedłużanie czasu pracy, są co najmniej niewskazane. Jedynie coraz lepsza organizacja pracy, bez przedłużania jej czasu, a dalej jak najliczniejsze usprawnienia i pomysły racjonalizatorskie prowadzić mogą do skutecznego zwiększenia wydajności pracy.

A oto inny przykład: Kolega meldując o wykonaniu zobowiązania, uskarża się na pewne trudności, których nie konkretyzuje i nie próbuje analizować. Nikt nie wie, jakiego rodzaju są te trudności, co je wywołało, czy usiłowano je usunąć, kto temu przeszkadzał itd. itd. A właśnie głęboka analiza i szeroka dyskusja nad realizacją jego zobowiązania dałyby w rezultacie — i to wszystkim pracownikom komórki — cenne wskazówki, jak można najskuteczniej zwalczyć tego rodzaju trudności.

W innej komórce podjęto zobowiązanie, polegające na podniesieniu wydajności pracy o 5%. Zobowiązania tego nie wykonano, gdyż dwa z pośród kilku referatów tej komórki nie tylko nie podniosły swej wydajności, lecz przeciwnie; obniżyły ją, i to dość znacznie, bo z 72 na 65% i z 84 na 78%. Czy to zjawisko, ten

fakt nie wykonania zobowiązania, połączony z cofnięciem się wstecz — bo obniżeniem wydajności — wymaga analizy na naradzie roboczej? Niewątpliwie tak, a w tym przypadku analiza przyczyn okoliczności, które złożyły się na podany stan rzeczy, jest **n a w e t b e z w z g l ę d n i e k o n i e c z n a**. Przedyskutowanie ich przez całą załogę na naradzie roboczej, poprzedzone samokrytycznym sprawozdaniem złożonym przez przedstawiciela zainteresowanego referatu, niewątpliwie powinno dać odpowiedź na pytania, dlaczego tak się stało i jak należy podobnych zjawisk uniknąć w przyszłości.

Nie brak było również zobowiązań, których wykonanie przychodzi zbyt łatwo i w rezultacie nie dały takiego efektu, jakiego można było oczekiwać. Tego rodzaju zobowiązania oczywiście nie mobilizują załogi, a niejednokrotnie mogą nawet przynosić szkodę, dlatego należy ich starannie unikać. Stwierdzono również brak konkretności zobowiązań. Konkretność, to jedna z podstawowych cech każdego zobowiązania. Tymczasem wiele zobowiązań było sformułowanych bardzo ogólnikowo, jak np. „...zobowiązujemy się do wzmocnienia kontroli“... „...zobowiązujemy się wzmocnić czujność“... itp. Zobowiązania te nie zawierają bliższego określenia, czym się będzie wyrażać zwiększony wkład pracy, jaki jest termin wykonania zobowiązania, a przede wszystkim, co pracownik chce osiągnąć wykonując to zobowiązanie, inaczej mówiąc, jaki ma ono dać efekt.

Narady robocze, przeprowadzone w maju br. pozwoliły stwierdzić, że najbardziej właściwa, samokrytyczna, wychowawcza i celowa ocena zobowiązania powinna obejmować: 1. ocenę realności, konkretności i celowości podjętego zobowiązania, 2. stwierdzenie stopnia wykonania zobowiązania, 3. analizę przebiegu realizacji zobowiązania, a zwłaszcza: napotykaną trudności oraz sposobu ich pokonywania, 4. ogólną krytyczną ocenę wykonania zobowiązania i jego wartości mobilizującej, tudzież 5. wnioski na przyszłość.

Przeprowadzona w ten sposób analiza dostarczy uczestnikom narady roboczej wielu doświadczeń z zakresu pracy zawodowej, przyczyniając się do podniesienia poziomu następnych zobowiązań i zwiększenia wydajności pracy.

Janusz Krzymowski

Dzieciące choroby narad roboczych

We współzawodnictwie ubezpieczeniowców nastąpił przełom. Wyrazem tego przełomu — to przejście na nowe drogi współzawodnictwa, których głównymi formami są zobowiązania pracownicze indywidualne i grupowe oraz przygotowujące te zobowiązania narady robocze.

Artykuł o naradach roboczych w PUS Nr 5/51 dał nam wyobrażenie tego, czym winna być i jak powinna wyglądać narada robocza. Była to niejako wizja przyszłości, meta, do której obecnie zdążamy, po której osiągnięciu oczywiście nie spoczniemy na laurach, lecz otrzymamy następane zadania.

Obecnie jednak sposób przeprowadzania narad roboczych pozostawia jeszcze wiele do życzenia. Obserwuje się bowiem b. często typowe cechy dziecięcych chorób większości tych narad, a mianowicie:

- 1) przytłoczenie uczestników autorytetem dyrektora,
- 2) gadulstwo jednostek,
- 3) brak czynnego udziału w naradzie ogółu załogi,
- 4) niepotrzebne przedłużanie czasu trwania narady.

Suma powyższych czterech chorób czyni z narady nudną piłę, nie zasługującą na nazwę narady roboczej — stanowi raczej odprawę pracowników przez dyrektora.

Kto jest winien? Przede wszystkim Rada Miejskowa Związku Zawodowego. Współzawodnictwo — to ruch dołowych mas związkowych. Narada robocza, jako jedna z form współzawodnictwa musi być przeto kierowana przez organ związkowy, tj. przewodniczącego Rady Miejskowej a nie przez dyrektora. Dyrektor winien uczestniczyć w naradzie, ale nie gasić swą powagą ewent. dyskutantów. Mówić powinna załoga o sprawach swych stoisk pracy, a dyrektor winien dać na zakończenie narady tylko ocenę poszczególnych planów lub działalności komórki i wydać decyzje.

Może w wielu oddziałach ZUS te uwagi będą wyłamaniem otwartych drzwi, zdaje się jednak, że narada robocza o w/w cechach dziecięcych chorób narad jest dość typowa i reprezentacyjna dla pewnego gatunku narad, które chcemy wytepić.

Współzawodnik

Niewykorzystane maszyny do liczenia

W naszej pracy rachunkowej wykorzystamy z pomocy różnego typu maszyn do liczenia. Maszyny te sprawdzamy z zagranicy.

Import pociąga za sobą wydatkowanie dewiz uzyskanych z eksportu. Stąd gospodarka dewizami musi być racjonalna, zwłaszcza w okresie realizacji Planu 6-letniego, którego jednym z podstawowych założeń jest rozwój przemysłu środków produkcji.

Z uwagi na to, zadaniem naszym jest ograniczenie importu maszyn biurowych do granic pokrycia najważniejszych potrzeb w tym zakresie. Stąd ciąży na nas obowiązek **pełnego wykorzystania zdolności pracy posiadanych maszyn**. Wykonanie tego obowiązku będzie możliwe tylko wówczas, gdy posługiwanie się maszynami będzie się odbywało w sposób planowy i zorganizowany.

Szereg Oddziałów ZUS odczuwa jeszcze brak maszyn do liczenia, a stąd napotyka na trudności w sprawnym i terminowym wykonaniu wielu zadań. W związku z tym na-

suwa się pytanie, czy wszędzie wykorzystuje się w pełni posiadane maszyny.

Niewątpliwie w tym zakresie można uzyskać pewną poprawę i zwiększyć czas pracy maszyn, a tym samym zmniejszyć bądź liczbę posiadanych bądź liczbę zapotrzebowanych maszyn. Pierwszym krokiem w kierunku planowego i zorganizowanego korzystania z maszyn do liczenia byłoby zniesienie często dziś stosowanej zasady przydzielania maszyn niektórym komórkom na stałe.

Zasada przydziału maszyn na stałe może mieć miejsce tylko w tych przypadkach, gdy dana komórka organizacyjna posługuje się pracą maszyn codziennie i w takim rozmiarze, by żadna maszyna nie stała bezczynnie. Wewnątrz tej komórki praca powinna być tak planowana i organizowana, by każdy pracownik z góry wiedział w jakim czasie może korzystać z pracy maszyny. W ten sposób uniknąć można obserwowanego czasem tzw.

„wyrzywania sobie maszyny z rąk“.

Po dokonaniu przydziału części maszyn do stałego użytkowania, w niektórych komórkach organizacyjnych, pozostałe maszyny należałoby zgrupować w jednym lub paru punktach (w zależności od ilości maszyn i rozkładu pomieszczeń) do ogólnego użytku przez te komórki, dla których stały przydział maszyn nie jest uzasadniony. Z tej części maszyn korzystałoby pracownicy różnych komórek. Oczywiście, aby uniknąć „kolejek“ przy maszynach, należałoby i tutaj pracę maszyn zaplanować i zorganizować.

Najlepszą formą planu jest harmonogram, obrazujący przydział danej maszyny w poszczególnych okresach kalendarzowych konkretnym komórkom organizacyjnym bądź pracownikom. Dla opracowania takiego harmonogramu zbieramy potrzebny materiał, a więc spis maszyn oraz zapotrzebowanie poszczególnych komórek na pracę maszyn ze wskazaniem terminów i czasu pracy maszyn wg ich rodzajów (sumująca z paskiem kontrolnym, arytmometr,

dnia roboczego 8 godzin, a w sobotę — 6. W okresie miesiąca każda maszyna może więc pracować około 200 godzin, tj. tyle, ile wynosi obowiązkowy czas pracy. Wszystkie więc maszyny w liczbie 5 mogą dać w ciągu miesiąca 1.000 (5 x 200) maszyno-godzin pracy. Jest to „suma możliwych” godzin pracy na maszynach. Jeśli wspomniane 5 maszyn przepracowały w danym m-cu 850 godzin, to „stopień wykorzystania” wyniesie:

$$\frac{850 \times 100}{1000} = 85\%$$

Powinniśmy dążyć do tego, by stopień wykorzystania maszyn zbliżyć do 100%.

W praktyce może powstać sytuacja tego rodzaju, że przy stosunkowo niskim procencie wykorzystania maszyn, wszystkie potrzeby Oddziału w tym zakresie zostały zaspokojone. W takim przypadku wyciągamy wniosek: n a d w y ż k a m a s z y n d o l i c z e n i a.

Możemy zaobserwować inny przykład: niski stopień wykorzystania maszyn, a równocześnie nie wszystkie potrzeby zaspokojone. Wniosek: ź l e z o r g a n i z o w a n a p r a c a.

Jeśli stwierdzimy stosunkowo wysoki stopień wykorzystania maszyn i niezaspokojone potrzeby, nasuwa się wniosek: b r a k m a s z y n.

Nie posiadamy informacji, czy i ew. które oddziały ZUS stosują opisany system pracy. Należy przypuszczać, że są takie oddziały. Byłoby rzeczą pożyteczną, gdyby Koledzy z tych oddziałów zechcieli podzielić się swymi doświadczeniami i spostrzeżeniami na łamach PUS.

W. S.

cję otrzyma zainteresowany pocztą w terminie najpóźniej do 14 dni.

Bardzo ożywiona dyskusja nie wyczerpała jednak wątpliwości i zapytań. Dlatego też przedstawiciele ZUS niezwłocznie po zebraniu, jak i przez dni następne przyjmowali rencistów indywidualnie. Łącznie tj. na zebraniu, jak i w czasie przyjęć indywidualnych obsłużono około 200 rencistów, z czego przeszło 70% interesantów załatwiono na miejscu, bez potrzeby uciekania się do sporządzenia notatek.

Na marginesie omawianego zebrania należy zastanowić się:

a) czy i jakie korzyści odnieśli renciści z tego zebrania i

b) jakie wnioski można wysunąć na przyszłość z analizy wyników zebrania?

Rencista — to w bardzo wielu przypadkach człowiek w starszym wieku, niejednokrotnie niewykształcony. Pisząc do instytucji, która ma mu przysiąc z pomocą, często nie potrafi jasno, zrozumiale sformułować swych pytań czy żądań, nie umie odpowiedzieć na pisma do niego kierowane, a wielu pism wprost nierozumie. Bezpośrednie zetknięcie z przedstawicielem ZUS i okazja do wypowiedzenia pretensji czy zapytań stwarza dla rencisty możliwość uzy-

RODZAJ MASZYNY		DZIEŃ MIESIĄCA <i>lipiec</i>						
Nazwa	Nr. inw.	2	3	4	5	6	7	itd.
<i>Arytmometr ręczny</i>	2-13							
<i>Arytmometr elektrycz.</i>	2-15		K				Sp	
				K			Sp	
<i>Sumująca</i>	2-17							
<i>Sumująca</i>	2-20		Zr				Sp	
				Zr			Sp	
<i>Sumująca</i>	2-21							

Litery nad liniami poziomymi oznaczają symbole poszczególnych komórek organizacyjnych wg „Instrukcji techniczno-biurowej”. Linie poziome wskazują okres, na który dana maszyna jest zarezerwowana dla tej komórki. Na tym samym arkuszu harmonogramu pod liniami oznaczającymi planowany okres korzystania z pracy danej maszyny należy wykreślać p r z e r y w a n ą (wzgl. odmiennym kolorem) linię oznaczającą wykonanie planu.

Wykreślenie na harmonogramie wykonania planu pozwoli ustalić stopień wykorzystania maszyn, a ponadto ułatwi opracowanie planu na następny miesiąc.

Stopień wykorzystania maszyn wyrażony w % ustalamy, obliczając stosunek sumy f a k t y c z n y c h godzin pracy na maszynach do sumy m o ż l i w y c h godzin, mnożąc i l o r a z przez 100. Dla przykładu założmy, że w Oddziale ZUS jest 5 maszyn do liczenia. Każda maszyna może pracować w ciągu

Narada ubezpieczeniowców z rencistami

Z inicjatywy Związku Zawodowego Górników — Oddział w Wałbrzychu odbyło się w kwietniu br. w Wałbrzychu zebranie rencistów pobierających renty zagraniczne z Centrali ZUS, na które zaproszono również przedstawicieli B i u r a Ś w i a d c z e ń Z a g r a n i c z n y c h ZUS. Zebranie zwołano na żądanie liczego grona rencistów, którzy mając wiele pretensji czy zapytań pod adresem BSZ, pragnęli jak najszybciej — bo w formie bezpośrednich odpowiedzi ze strony przedstawicieli ZUS — otrzymać wyjaśnienia wzgl. przyrzeczenie sprawniejszego załatwiania spraw.

Zebranie prowadził przedstawiciel ZZG, ob. Skrzydlewski. Porządek dzienny obejmował m. innymi:

- wyjaśnienie zarządzenia Ministra P i OS z 26.II.51,
- dyskusję,
- podsumowanie dyskusji.

Po wyjaśnieniu przez przedstawiciela ZUS poszczególnych przepisów zarządzenia Min. P i OS z 26.II.51 w sprawie zasiłków dla osób otrzy-

mujących renty z instytucji zagranicznych, przystąpiono do dyskusji.

W dyskusji zabierali głos przede wszystkim renciści niezadowoleni z działalności ZUS czy zagranicznych instytucji ubezpieczeniowych. Dyskutantów zgłosiło się bardzo wielu. Wypowiedzi i zarzuty dotyczyły przeważnie: powolnego załatwiania rozszczeń o świadczenia zagraniczne, zwłoki w wypłacie świadczeń już przyznanych, niewypłacania zaliczek lub zasiłków rodzinnych, niewypłacenia zasiłków wyrównawczych do rent, tzw. ekwiwalentu za węgiel (przyzananego niegdyś przez instytucję francuską „Caisse Autonome Nationale” rencistom zamieszkałym w Polsce) itd.

Na wiele zapytań można było udzielić wyjaśnień od razu, bez akt. Były jednak zapytania czy reklamacje, których załatwienie wymagało skrupulatnego zbadania sprawy. W takich wypadkach przedstawiciel ZUS ograniczał się do zanotowania reklamacji, zapewniając jednocześnie, że szczegółową informa-

skania potrzebnych wyjaśnień. Jest rzeczą bezsporną, że informacja bezpośrednia, jako forma obsłużenia rencisty, jest formą wyższą od np. informacji listownej.

Obsłużenie około 200 rencistów a wyjaśnienie wątpliwości daleko szerszej rzeszy (na zebraniu było około 350 osób) oznacza w praktyce znaczne zmniejszenie napływu do BSZ korespondencji, zwłaszcza typu interwencyjnego — co uwzględniając obecny nawał pracy jest zjawiskiem wielce pomyślnym.

Zebranie rencistów w Wałbrzychu i ich spotkanie z przedstawicielami ZUS przyniosło na pewno wiele korzyści obu stronom. Tego rodzaju przedsięwzięcia należy uznać za służące, korzystne i celowe, a w związku z tym — godne naśladowania.

Kierownictwo BSZ postanowiło obsłużyć w wyżej opisany sposób drugie duże skupisko rencistów zagranicznych, tj. okręg katowicki (Zabrze, Bytom itd.) i częściej niż dotychczas spotykać się z rencistami, a przez to usprawnić swoją pracę dla ich i własnego dobra.

Należy się zastanowić, czy ta forma pracy komórki świadczeniowej Centrali ZUS nie powinna znaleźć naśladowców np. wśród Oddziałów Obwodowych czy Wojewódzkich ZUS, wypłacających renty z tytułu ubezpieczenia polskiego, czy ten rodzaj pracy nie stwarzałby możliwości do współzawodnictwa między Oddziałami o jak najlepsze, najszybsze obsłużenie rencistów.

J. K.

No i co z tego?

A właśnie trzeba się zastanowić co z tego wynika. Normalnie bowiem traktujemy okólniki jako zło uprzykrzone, które wymaga wiele czasu na przeczytanie, zrozumienie przeczytanego i ewent. zastosowanie w praktyce, jeśli nowy przepis lub zarządzenie dotyczy naszej pracy. Czytanie odbywa się zazwyczaj z przerwami, bo telefon, bo... *interesant*, bo... bo kolega o wyjaśnienie prosi, bo wreszcie trzeba sobie zapalić, a tu psiakość z tych sześciu stron okólnika nic prawie nie ubywa, a to co przeczytaliśmy jakoś kupy się nie trzyma i trudno zrozumieć, o co właściwie chodzi. Przecież to co piszą w okólniku stosujemy już w praktyce, więc czego oni właściwie chcą?

Przyznajmy się między sobą, że tak wygląda rzeczywistość. A jak być powinno? Bez wątpleni inaczej. Nie należy bowiem gniewać się na okólniki, gdyż mogą one stanowić dla nas najistotniejsze narzędzie pracy, broń przeciwko wszelkim trudnościom i zahamowaniom w pracy, pomoc w wykonaniu normy, a przede wszystkim mogą dotyczyć tak kapitalnych zagadnień, jak zmiana wysokości oraz terminu lub sposobu przekazywania świadczeń, a więc dotyczyć bezpośrednio ubezpieczonego-rencisty, który dla nas ubezpieczeniowców społecznych jest i powinien być osią wszelkich zainteresowań i celem każdego działania. Dlatego nie lekceważmy okólników, nie wrzucamy ich bez przeczytania do biurka jako jeszcze jeden gram makulatury, ale z całą starannością zapoznajemy się z ich treścią; starajmy się dobrze zrozumieć intencję kolegów, którzy okólnik napisali i uważajmy za swój najpierwszy obowiązek wprowadzić go jak najszybciej w życie.

W wykonaniu tego obowiązku powinny nam dopomóc narady robocze, na których omawianie wszystkich ukazujących się bieżąco okólników powinno stanowić pierwszy punkt porządku dziennego.

hf.



W manifestacyjnej akcji podpisywania Kart Narodowego Plebiscytu Pokoju nie zabrakło ani jednego pracownika ubezpieczeń społecznych. Na zdjęciu: Aktyw związkowy w Oddziale Wojew. ZUS w Poznaniu podpisuje Karty Plebiscytowe. Siedzą: Barbara Wybieralska i Bernard Lisewski — stoją (od lewej): Anzelm Kozik, Józef Roszkiewicz, Stefan Sroka, Barbara Gabryelewicz, Józef Krobski, Józef Drzewiński. Wiktor Słoma i Marian Szypkowski.

O ciągłość uczestnictwa we współzawodnictwie

Dotychczasowa obserwacja przebiegu akcji podejmowania i wykonywania zobowiązań pozwala na stwierdzenie, że niestety wielu pracowników nie rozumiało lub nie docenia znaczenia nowej formy współzawodnictwa. O ile w roku ubiegłym, mimo wiele usterek obowiązującego wówczas regulaminu, współzawodnictwo ogarnęło prawie całą załogę Centrali ZUS, o tyle obecnie zaobserwować można — przynajmniej w szeregu Wydziałów Centrali — zbyt małe zainteresowanie tym ruchem.

I tak np. w Biurze Świadczeń Zagranicznych, które na przetrzeźnieniu ub. roku szczytowało się 100%-ym udziałem we współzawodnictwie, obecnie na 113 pracowników tylko 95 osób podjęło zobowiązanie. A gdzie reszta? Poza tym wśród podjętych zobowiązań przeważały zobowiązania krótkofalowe, jednomiesięczne, których termin wykonania upłynął przeważnie z dniem 30.4.51. Wiele osób poprzestało po prostu na podjęciu zobowiązania tylko z okazji Święta 1-Majowego i po wykonaniu go nie pomyślało o dalszym kroku, o nowym, długofalowym zobowiązaniu.

Podjęte zobowiązania dla uczczenia Święta Pracy w innych komórkach Centrali miały również charakter jednorazowego zrywu a nie długofalowej akcji, wypływającej ze zrozumienia znaczenia nowych form współzawodnictwa.

W tym stanie rzeczy zasługują na szczególne podkreślenie te zobowiązania, które niewątpliwie posiadały wszelkie cechy należycie podjętego

i przemysłanego kroku naprzód. Do takich zobowiązań można zaliczyć zobowiązanie kol. kol. Bobińskiego Tadeusza i Szczepańskiej Stanisławy z Sekcji II BSZ, którzy podjęli się wykonywać:

w kwietniu — 125% normy
w maju — 130% „
w czerwcu — 135% „

Ale niestety, takich zobowiązań było b. niewiele.

Mężowie zaufania w porozumieniu z kierownikami administracyjnymi komórek winni z całym naciskiem podkreślać na naradach roboczych znaczenie stałego, systematycznego podejmowania zobowiązań produkcyjnych w celu zachowania ciągłości uczestnictwa zespołów w nowej formie socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

J. K.

ZYCIE *pracownicze*

Uczmy się

Majątek, urodzenie, w pewnym stopniu także wykształcenie zdobyte w wieku szkolnym, były w minionej przeszłości jakby sztańcem, spod której wychodzili ludzie już z góry predystynowani do zajmowania określonego typu stanowisk społecznych i zawodowych. Stosownie do tak otrzymanego „kształtu” trafiała jednostka do odpowiedniego „gniazda”, w którym zasadniczo stale już pozostawała. Do wyjątków należało wydotanie się z gorszego do lepszego gniazda. Trwał wysysk słabszych przez „silniejszych”. Młodzież robotnicza i chłopska praktycznie nie miała dostępu do pełnej nauki i oświaty. Dorośli nie mieli możliwości dokształcania się. Poziom wykształcenia ludzi w każdym typie „gniazd” ograniczony był do minimum, koniecznego do prosperowania ustroju kapitalistycznego.

W sferze urzędniczej istniały — znane nam jeszcze — trzy grupy: uprzywilejowana grupa A, średnia — B, niższa — C, no i najniższa — tzw. służy, a w każdej z nich było po kilka stopni. Mury dzielące grupy były w zasadzie nie do przebycia; nie łatwe też było przechodzenie do wyższych stopni w obrębie tej samej grupy. Kwitła kastowość i odrębność stopniowa. Pan nadradca odcinał się od pana radcy, kancelista wyższego stopnia od kancelisty niższego stopnia, a wszyscy ubiegali się o protekcję u możniejszych, bo przecież od tego głównie zależał awans każdego z nich. Wielmożniła się służalczość. Kto nie chciał zginać karku — tego niszczone.

Wszystko szło utartymi ścieżkami, obracano się w obrębie starych ram, posługiwało się prawie niezmiennymi metodami. Następca przejmował stare umiejętności i metody poprzednika i zazwyczaj nie odważał się na ich pogłębienie i zmianę. Pamiętamy wagę tzw. „szimla”, który bez zmiany przechodził z jednego pokolenia urzędniczego na drugie. Życie wciskano na siłę w ciasne formy. W tych warunkach nie mogło być mowy o postępie, o dokształcaniu się.

★

Pulsujące życie rozsadziło stare, zmurzałe ramy. Szczecił stary ustrój. Podmucha Rewolucji proletariackiej rozwalił zapory, przepędził truposza, oddał władzę Ludowi, dał rozmach uspołecznionym fabrykom, chłopu ziemię i traktor, zniósł wszelkie zapory i przeszkody, zapalił ziemię pod stopami szkodników, a przed masami ludzi pracy otworzył szeroko bramy nauki. Nauki w szkole, nauki na wyższych uczelniach, nauki przez radio, nauki na różnych kursach, nauki codziennej przy swoim warsztacie pracy. Nauki po to, by pracować lepiej, wydajniej, taniej, by nieustannie powiększać dobrą materialną i kulturalną dla wszystkich ludzi pracy, a więc i dla siebie, by budować socjalizm.

Znikają ostatni już analfabeci, młodzież robotnicza i chłopska zapelnia uczelnie i szkoły zawodowe. Starzy dokształcają się. Tysiące uświadomionych i przeszkolonych robotników kierują produkcją. Tysiące prostych ludzi pracy mamy w radach zakładowych, w radach narodowych, w sądownictwie itd. Chłop i postępowy inteligent idzie w jednym szeregu z robotnikiem, idzie z nim do jednego wspólnego celu.

Ale są jeszcze ludzie, którzy dotąd nie ocknęli się z odrę-

twienia. Nie zrozumieli jeszcze dnia dzisiejszego. Stoją w miejscu i zdziwionymi oczami patrzą na wartko przechodzący obok nich nurt nowego życia, nowych ludzi. Stoją z nawyku i odgradzają się od Nowego. Zmęczeni są stanem. Jest takich ludzi sporo w środowiskach inteligentkich, są jeszcze tacy w szeregach naszych pracowników ubezpieczeniowych. I do tych zwracamy się dzisiaj z apelem: Obudźcie się, ruszcie z miejsca!

Czyż nie tkwi w martwocie pracownik, który nie czuje potrzeby politycznego i społecznego uświadomienia się, który chce jeszcze dzisiaj stosować stare „szimle” i stare metody pracy, który truchleje, gdy go się zaprasza do udziału w doszkolaniu, gdy mu się mówi o dyscyplinie pracy, o usprawnieniach, o planie pracy, o normach pracy itd.?

Nie inaczej jest z pracownikami, którzy zrobili mniejszy czy większy postęp i uważają, że to już wystarczy. Jaki pożytek byłby z tego, gdyby analfabeta, nauczony czytania i pisanie, ograniczył się do przeczytania jednej czy dziesięciu książek? Prawie żaden. Stałby nadal na poziomie analfabety. Rzeczywistą korzyść osiągnie, gdy stale czytając i pisząc, będzie nieustannie pogłębiać swoją świadomość i wiedzę. To samo dotyczy każdego pracownika, który nie robi dalszych postępów w rozwoju swojej świadomości, w opanowaniu nowej techniki, w zdobywaniu nowych metod, w posuwaniu się na coraz odpowiedzialniejsze stanowiska.

Ludzie którzy od prostych robót przeszli na stanowiska majstrów, techników, dyrektorów itd., przeszli przecież nie w drodze jakiegoś ślepego losowania, ale przeszli dlatego, że wzniesli się na wyższy poziom uświadomienia, na wyższy poziom wiedzy fachowej, przeszli dzięki swojej pracy. Uczyli się i uczą się dalej, bo nie wolno im stanąć w miejscu.

Jak nazwać tedy kolegów, którzy nie zawsze czytają instrukcje, dotyczące ich zawodowej pracy? Jak nazwać kolegów, którzy nie wiedzą o tym, że wychodzi ich organ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych”, albo wiedzą i nie czytają go wcale? Jak nazwać tych wszystkich, którzy nie korzystają wcale z tak łatwo dostępnej dzisiaj literatury fachowej i ogólnie - kształcącej?

Nie są w porządku i ci koledzy, którzy przechodzą obojętnie wobec „odrętwiałych” towarzyszy pracy, którzy nie budzą ich, nie pomagają w ruszeniu z miejsca, nie podają pomocnej dłoni na następnych etapach.

Na jakimkolwiek jesteście poziomie, wszyscy powinniśmy iść dalej, pogłębiać nasze wiadomości, dokształcać się wszystkimi tak szeroko dziś dostępnymi drogami.

Dzisiaj nie wystarczy już znajomość obsługi jednego miejsca pracy. Trzeba znać cały proces na wszystkich miejscach pracy, trzeba dokładnie znać pracę co najmniej na sąsiednich stanowiskach, aby w razie potrzeby można było łatwo przejść na nie, aby łatwo można wstąpić na miejsce kierownika. Uczmy siebie, uczmy innych, uczmy się od innych. Wszystkie środki stoją przed nami otworem. Najwyższe stanowiska są każdemu dostępne. Miejmy ambicję jak najbardziej wydajnej pracy na każdym miejscu.

Uczmy się.

K.W.

Leśna sprawa

(reportaż z kursu rachunkowości w Kotlinie)

*W cieniu byłem, w zarostej ziołowej wilgoci,
Spod chłodnego kamienia cienki strumyk ciurczał,
A w dzień lustrem błyskliwym leśną grzywę złocił,
Prawie do pni wisiąca ognisto-wiewiórcza...*

Pisał Julian Tuwim. Tak jakby o Kotlinie. Bo tylko posłuchajcie. Droga ze Świeradowa do Kotliny pnie się pod górę wśród lasów. Trudno tam dojechać. Ot, taką brzytuszka, niewiadomo jaki wiek pamiętającą lub furką trzęsącą jak wielkie nieszczęście. Ale za to co za las! Wielki, sosnowy, świerkowy, modrzewiowy. I na górze, a nie w kotlinie (wbre w nazwie) pięć nowoczesnie urządzonych domów ZUS na pięknej łące. Kotlino.

Tu właśnie Centrala ZUS zorganizowała w okresie od 24 maja do 16 czerwca br. kurs rachunkowości dla pracowników terenowych oddziałów z całego niemal kraju.

W dniu 24 maja br. przybyli do Kotliny 3-ej wykładowcy kol. kol. Tadeusz Orzechowski z Łodzi, Józef Maćkowiak z Bydgoszczy i Jan Szetszok z Chorzowa oraz 1-sza tura słuchaczy i personel administracyjny kursu.

Nazajutrz rozpoczęły się wykłady dla niezaawansowanych w zakresie księgowości pracowników. Trwały 2 dni. W ciągu tego czasu wykładowcy zaznajomili słuchaczy z ogólnymi pojęciami rachunkowości.

W cudowną niedzielę 27 maja zjechała do Kotliny reszta słuchaczy i wykładowcy z Warszawy kol. kol. Edmund Gromza i Jan Czerniewicki i na dwa dni wykładowców na temat „Obsługi kasowej i bankowej” oraz „Budżetu Państwa”.

Niedziela była doprawdy wspaniała. Słońce świeciło jak oszalałe. Las pachniał. A więc — leżaki zajęte. Opalaliśmy się na wszystkie strony. A wieczorem — tańce. Kujawiak, polka, oberek, walc, tango rozbrzmiewały do godziny 23-ej. Potem obowiązuje u nas cisza. Wszyscy idą do swoich pokoi. Jutro zaczyna się właściwy kurs.

Jeszcze tam w jakimś oknie wygląda ktoś na księżyc i góry, jeszcze ktoś nuci piosenkę. Ale niedługo sen ogarnia Kotlinę i ludzi.

A w poniedziałek godzina 6.30 głośnik, umieszczony na dachu jednego z domków mówi: „Podajemy dziennik poranny...” Na ten sygnał w budynkach rozpoczyna się ruch. O 7,20 — śniadanie. W przestronnych 3 pokojach ustawione stoły, nakryte białymi obrusami, na stołach wazon z bzm, no i na talerzach „coś dla ciała”.

— „Proszę jeszcze chleba, proszę jeszcze kawy”... Jest, jest i druga porcja dla zoawansowanych w apetycie.

Punktualnie o 8-ej rozpoczynają się wykłady. W wielkiej

jasnej sali — schylone 62 głowy nad notatkami, cyframi lub uważnie słuchające wyjaśnień wykładowcy.

Co 45 minut przerwa między wykładami. Wszyscy wybiegają na słońce.

O 13-ej obiad. Troszkę bywało z tym obiadem niebardzo... No, bo trudno w Kotlinie z aprowizacją. Nie było głodno, ale trochę nudno. Co robić? W Świeradowie nie zawsze można dostać wszystkie jarzyny i mięso. Trzeba by jechać do Mirska lub do Gryfowa. Ale nasz koń nie da rady tyle kilometrów. Więc smutne miny niektórych, gdy na stole ukaże się grysik na mleku lub kłuski z serem. Narzekamy sobie nieco na takie menu, a kol. Kochańska nasza gospodyni przybyła z Centrali ZUS jest wtedy bardzo zdenierwowana. Ale niechno na drugi dzień pokaże się zupa pomidorowa z ryżem lub rosół i dobre mięso z sałatą i kompot — zaraz humory się poprawiają.

Zresztą nie ma dużo czasu na rozmyślenia na tematy gosp. m. czne. Osiem godzin wykładowców dziennie, a potem wieczorem jeszcze na sali wykładowcy dyskutują ze słuchaczami, wyjaśniają trudniejsze zagadnienia. Dwie tablice podzielone na 10 kolumn: winien — ma. I „ery”. Ach, te „ery”: R 1, R 1-1, R 7-7. Księgowość rozliczeniowa — postrach wszystkich słuchaczy, a czasem to chyba i wykładowców. Oczywiście w tym sensie, aby wszystko wytłumaczyć, aby wszystkich wszystkiego nauczyć.

Toteż koledzy wykładowcy siedzą nieraz do późnej godziny i wspólnie układają szczegółowy plan wykładowców i ćwiczeń i tematykę na następny dzień. O 1-ej w nocy czasem błyszczało światło w pokoju wykładowców na piętrze.

W pierwszym tygodniu nauki, zawiązał do nas jeszcze jeden wykładowca z Centrali — kol. Mario Chamska. Wykłady na temat „Organizacji spółdzielni” i „Planu 6-letniego”.

Na wykładach o „Planie” znalazł się niespodziewanie jeszcze 63-ci słuchacz i to w nader młodym wieku, bo 9-letni. To synek administratora Kotliny, Jacek Walczyński. Siedział cichutko i uważnie śledził wypowiedzi kol. Chamskiej, co to my w planie osiągniemy, co wybudujemy, co wyprodukujemy. Za nic w świecie nie chciał odejść z sali, nawet na drugie śniadanie.

Po odjeździe kol. Chamskiej odbywały się ćwiczenia z księgowości. Praca „rozpętała się”. I płyt nie nastawialiśmy tak często jak dawniej i nie tańczyliśmy, bo tu przecież R 1, R 7...

To było najważniejsze.

Co prawda przyznać trzeba, że były jeszcze i inne dość „ważne” sprawy — jak to dostrzegano kierownictwo kursu. Ale kierownik kursu — ja kto mówią — też człowiek i rozumie, co to las i co to księżyc. O tych innych „ważnych”



W czasie przerwy w wykładach uczestnicy kursu upozowali się do zdjęcia. Pośrodku widzimy autorkę reportażu.

sprawach kroniki milczą. Może niektóre rozplynęły się we mgle, tak często nawiedzającej Kotlinę...

Zbliżał się czas egzaminu. Czternastego czerwca przyjechała Komisja Centrali ZUS z Warszawy. Dyr. Stefan Pawlik, kierownik, Maria Najarowa, mgr Jan Lang i Jerzy Lawecki, redaktor PUS (ten ostatni nie w charakterze członka Komisji, lecz na dziennikarski przegląd kursu).

Wieczorem słuchacze postanowili nieco rozbroić „wysoką komisję”. Więc było trochę muzyki, trochę tańca, nawet jakieś wierszyki, wygłoszone przez mikrofon (bo i takie urządzenie jest w Kotlinie). Rzeczywiście „wysoka komisja” była w doskonałym humorze. Kol. Pawlik zachęcał do tańca, ale słuchaczki były tak zajęte „bawieniem” dyrektora, że często inni panowie podpierali ściany.

Nazajutrz rozpoczęły się egzaminy. Utworzono 3 komisje w składzie: I komisja — dyr. Pawlik, M. Najar i J. Szetszok, II komisja — J. Maćkowiak i A. Woźnicka, III komisja — T. Orzechowski i mgr J. Lang.

Egzaminy trwały od godz. 8-ej do godz. 20-ej. Siedzieliśmy przy stolikach, ustawionych przed domem „w cieniu drzew”. Dzień był gorący. I od słońca i od pytań egzaminacyjnych. Ale wszystko miało egzamin też.

Wieczorem kier. Najarowa i dyr. Pawlik ogłosili wyniki: 7 ocen bardzo dobrych, 27 — dobrych, 26 — dostatecznych i... 2 oceny smutne. Wśród słuchaczy, którzy otrzymali oceny bardzo dobre wyróżniły się kol. kol. Franciszka Puchalkowa z Bielska - Białej, Adela Garsztecka z Obornik, Wincentyna Kosiorek z Jeleniej Góry i Maria Kompała z Chorzowa.

Po ogłoszeniu wyników, w piękną czerwcową noc, słucha-

cze znużeni pracą i przeżyciem, zasnęli twardo. A rankiem w sobotę 16 czerwca rozpoczęła się odjazdy do domu.

Wszyscy zegnaliśmy gościnną Kotlinę z żalem za jej lesną, niespokojną urodą i równocześnie z radością, że nasza 3-tygodniowa praca i nauka udały się. Schodziliśmy znów w dolinę lasem, do autobusu w Świeradowie. Przypomina mi się dziś jeszcze wierszyk o Kotlinie, ułożony w przeddzień egzaminów:

Mgła, mgła, mgła...

a potem słońce!

Tak było u nas cały czas:

Rozliczenia, winien — ma,

Setki, tysiące...

Rozumiecie — a tu szumiał las.

Świerki kwiły w młode pąki,

Nad łąką brzęczały złoto-srebrne bąki.

Ja wiem, że zna to każdy z was...

Jutro jest egzamin. Wybaczcie nam,

Jeśli nie wszystko powiemy.

Tytuł, paragraf, pozycja tu i tam...

Spójrzcie na łąkę — czyż możemy

spamiętać jej barwy? — chyba nie.

A co dopiero — paragrafy.

I odpowiedzieć: winien czy nie.

Lecz gdy dziś wieczór wejdzie ponad nami

I egzaminacyjnych pytań zamilknie gwar,

Spójrzcie na księżyc nad górami,

I na nocy w Kotlinie czar...

Alina Woźnicka

Ze spraw bytowych

DODATEK FUNKCYJNY

Pytanie: Czy przysługuje dodatek funkcyjny kierownikowi ekspozytury ZUS (np. 5-osobowej), wykonywującemu poza tym czynności służbowe o samodzielnym charakterze, tj. prowadzącemu w tej ekspozyturze dział emerytalny w pełnym zakresie (z wyjątkiem wydawania decyzji)?

Odpowiedź: Dodatek funkcyjny w powyższym przypadku nie przysługuje.

Zbiorowy Układ Pracy w instyt. ubezpiec. społeczn. z 21.2.1949 ustala w załączniku Nr 1 — § 6 ust. 1, że „pracownicy na stanowiskach kierowniczych oraz pracownicy wykonujący czynności służbowe o samodzielnym charakterze otrzymują dodatek funkcyjny, którego miesięczną wysokość określa Tabela C”. Wspomniana Tabela, stanowiąca integralną część w/w Układu nie tylko określa wysokość dodatku funkcyjnego, ale również **wyrażnie wylicza stanowiska służbowe**, na których pracownikom wykonującym czynności kierownicze, bądź o charakterze samodzielnym (st. inspektorzy i inspektorzy) przysługuje dodatek funkcyjny.

Pracownicy, wykonujący czynności kierownicze bądź o charakterze samodzielnym na stanowiskach służbowych **nie wymienionych** w Tabeli C, mogą (lecz nie muszą) w myśl § 9 w/w załącznika Nr 1 otrzymać dodatek służbowy, którego wysokość oraz grupy pracowników uprawnionych do tego dodatku określa wyraźnie Tabela H (w tabeli tej jest wymieniony m. in. również kierownik ekspozytury).

ODPRAWA POŚMIERTNA

Pytanie: Czy w razie śmierci długoletniego pracownika ZUS, a obecnie ZLP przysługuje pozostałej rodzinie odprawa od zakładu pracy i w jakiej wysokości?

Odpowiedź: Sprawa odpraw pośmiertnych po pracownikach ZUS jest obecnie uregulowana według art 42 rozporządzeń Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz o umowie o pracę robotników.

Artykuł ten postanawia: w razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika, pracodawca, bez względu na ubezpieczenie emerytalne, powinien, jeżeli pracownik pracował co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie, wypłacić jego rodzinie, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej odprawy; w razie śmierci pracownika umysłowego w wysokości ostatnio pobieranego 3-miesięcznego wynagrodzenia, w razie śmierci robotnika w wysokości ostatnio pobieranego 2-tygodniowego wynagrodzenia; jeżeli zaś stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawa będzie dwukrotnie wyższa.

Odprawa przypada w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnych, lub zstępnych (dzieci, wnuków); we wszystkich innych przypadkach odprawa wynosi tylko połowę wyżej oznaczonej normy; jeżeli np. po zmarłym pozostała tylko małżonka — przypadnie jej odprawa w wysokości półtoramiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia zmarłego pracownika umysłowego, jeżeli stosunek pracy trwał więcej niż 10, a mniej niż 20 lat; jeżeli zaś stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, wówczas wdowa otrzyma odprawę w wysokości 3-miesięcznego ostatnio przez zmarłego przed śmiercią pobieranego wynagrodzenia; w razie śmierci robotnika — odprawy te wynoszą jedno albo dwutygodniowe wynagrodzenia.

Odprawa jest roszczeniem osobistym uprawnionej osoby (wdowy, sieroty), gdyż przypada jej z własnego jej prawa i z uwagi na to pracodawca nie może z tej odprawy potrącić wierzytelności przypadającej mu od zmarłego, np. wierzytelności z tytułu niespłaconej zaliczki.

Odprawa jest wolna od podatku od wynagrodzeń, niezależnie od wysokości jej kwoty (zarządzenie Ministra Skarbu z 26 marca 1949, wydane w porozumieniu z Ministrem P. i OS — Monitor Polski NA — 19).

Co do kręgu osób objętych uprawnieniem do odprawy należy sądzić, że osobami uprawnionymi do odprawy są krewni w linii prostej (zstępni i wstępni) oraz rodzeństwo — z uwagi na to, że według art. 71 obowiązującego Kodeksu rodzinnego (ustawa z 27 czerwca 1950 — Dz. U. Nr 34, poz. 36) tylko te osoby są objęte węzłem alimentacyjnym, rozumie się przytem, że osoby te powinny być rzeczywiście utrzymywane przez zmarłego przed jego śmiercią.

Koniecznym warunkiem odprawy jest przepracowanie co najmniej 10 (wzgl. 20) lat w tym samym

przedsiębiorstwie — chociażby nawet pracodawca się zmienił. Należy sądzić, że rodzinie pracownika Ubezpieczalni Społecznej, który b e z p o ś r e d n i o z pracy w Ubezpieczalni przeszedł do pracy w Zakładzie Lecznictwa Pracowniczego i zmarł w okresie tej ostatniej pracy — przysługuje prawo do odprawy (przy wypełnieniu wszystkich innych jej warunków), a to z uwagi na przepisy art. 35

rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 476 Kodeksu zobowiązań, które ustanowiły zasadę wstąpienia nabywcy przedsiębiorstwa (wzgl. nabywcy istotnej części przedsiębiorstwa, stanowiącej sama dla siebie zamkniętą całość gospodarczą) mocą samego prawa w stosunki wynikające z umów o pracę.

nasza praca zawodowa i społeczna

INOWROCLAW

W dążeniu do jak najlepszej i jak najsprawniejszej obsługi ubezpieczeniowej świata pracy — tut. Oddział zorganizował ostatnio kurs zawodowo-ideologiczny, w którym brało udział 32 pracowników.

Wykłady prowadzili w zakresie zawodowym dyrektor Oddziału A. Crząstowski i kierownicy poszczególnych wydziałów, a w zakresie ideologicznym — tow. F. Budziński z ramienia Komitetu Miejskiego PZPR

Kurs został zakończony egzaminem, który złożyli z wynikiem zadowalającym wszyscy słuchacze. spośród których wyróżnili się kol. Kazimierz Kaczmarek i Marian Boliński.



Za ofiarną i sumienną pracę zawodową i społeczną zostali wyróżnieni dyplomami uznania i nagrodami pieniężnymi następujący pracownicy: Genowefa Łukaszek, Stefan Teter, Stefan Skrzypczak, Edward Gorno-

slaj, Bolesław Pęczkowski, Stanisław Witkowski, Mieczysław Radziński, Klemens Fiułak, Wincenty Tadeja, Józef Prokopiuk, Magdalena Król, Kazimiera Paradowska, Władysław Piotrowski, Kazimierz Kaczmarek, Marceł Głuszek i Kazimierz Mazgaj.

L. Adamski

LEGNICA

Tegoroczne zobowiązania Pierwszomajowe w naszym Oddziale ZUS zostały podjęte już w dniu 30.III. br. na specjalnej naradzie roboczej, która miała wyjątkowo burzliwy charakter. Pomiędzy mężami zaufania, którzy w imieniu swego zespołu składali zobowiązania, kierownikami komórek i współpracownikami indywidualnymi dochodziło chwilaми nawet do poważnych kontrwersyj. Nie spowodowało to jednakże obniżenia poziomu zobowiązań, a wręcz odwrotnie, wpłynęło na wydatne powiększenie ich w stosunku do projektów pierwotnych i całej akcji nadało bojowy charakter.

W podsumowaniu akcji zobowiązaniowej i na podstawie kontroli wykonania podjętych zobowiązań można stwierdzić, że tegoroczne nasze zobowiązania przyczyniły się do usprawnienia pracy w zakresie wyrobienia zaległości i dały instytucji szereg realnych i poważnych oszczędności, które są wynikiem rzetelnego wysiłku całej załogi naszego Oddziału. Np.:

Pracownicy Wydziału Składek w celu podniesienia ściągalności składek w sektorze prywatnym zobowiązali się wystawić w godzinach pozabiurowych 8.000 wniosków egzekucyjnych i zobowiązanie to chlubnie wykonali wygotowując 8.558 wniosków.

Pracownicy Wydziału Planowania i Rachunkowości podjęte zobowiązanie w przedmiocie przedterminowego sporządzenia zamknięcia rachunkowego za 1950 r. również wykonali celująco na 38 dni przed terminem, plasując się na 5 miejscu wśród wszystkich Oddziałów ZUS.

Na szczególną uwagę i specjalne wyróżnienie zasługuje zobowiązanie pracowników Sekcji Zasiłków Chorobowych, którzy zobowiązali się do dnia 1 maja br. przenieść wypłatę zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa na wszystkie zakłady pracy, zatrudniające od 5 prac. wwyż oraz przeszkolić przynajmniej 50% ref. socjalnych.

Mimo poważnych trudności, jakie nasłręcało organizowanie w naszym rozległym terenie kursów szkoleniowych, zobowiązanie to zostało w całości wykonane już w dniu 26.IV. br. na 35 dni przed terminem ustalonym przez Centralę ZUS.

Zobowiązanie to jest specjalnie wartościowe, ponieważ dokonane w toku tej akcji przeniesienie o 35 dni wcześniej wypłaty zasiłków na 520 zakładów pracy, zatrudniających około 30.000 ludzi, to zaoszczędzone bezpośrednio dla produkcji kilka tysięcy robotogodzin, to wreszcie bezpośredni wkład naszego wysiłku w walce o przedterminowe wykonanie planu 6-letniego, w walce o p o k ó j.

F. Wiszniewski

WROCLAW

Długofalowe zobowiązania podjęte dla uczczenia Dnia Kobiet przez tut. Koło Ligi Kobiet zostały całkowicie wykonane, a mianowicie: 1) przepracowano pół godziny dziennie nadprogramowo w czasie od 1—15 marca 1951, co w sumie czyni 32 godzin 2) zorganizowano Komitet Przeciwalcoholowy 3) uporządkowano i zasiano kwietniki przed gmachem ZUS 4) przeprowadzono zbiórkę książek i przekazano szkole podstawowej Nr 47 oraz 5) w pracy zawodowej osiągnięto ponad 125% normy.

ZAMOŚĆ

Realizując uchwały IV Plenum Głównego Komitetu Kultury Fizycznej, Rada Miejskowa ZZPIS powołała do życia Koło Sportowe, które będzie się starało przez umasowienie sportu przyczynić się do poprawy zdrowotności i tężyzny fizycznej pracowników, a przez to podnieść wartość ich pracy zawodowej. Nie chodzi tu o sport w sensie wycynowym (choć i z tego Koło nie rezygnuje), ponieważ to niejednego początkującego sportowca zniechęca, ale o organizowanie najszerszym rzeszom pracowniczym odpoczynku po pracy umysłowej na świeżym powietrzu.

Na początek powołano do życia sekcję gier sportowych, sportów wodnych, strzelectwa sportowego, ping-pongową oraz sekcję „SPO”. Kierownictwo Koła objął kol. J. Bugajski, opiekę nad poszczególnymi sekcjami przyjęli sportowcy: Adaszynska, Smolarek, Papuga, Wiszniewski, Janiczek i Stasiuk.

Sekcja gier sportowych zorganizowała w związku ze świętem 1-go Ma-



ZUS zorganizował w tym roku, podobnie jak w latach 1949 i 1950, dla dzieci swych pracowników kolonie letnie w Kotlinie k/Swieradowa. W b. roku przewidziano dwa turnusy kolonijne, a mianowicie: od 29.6 do 27.7 i od 30.7 do 26.8.51. Na kolonie w 1-szym turnusie wyjechały dzieci z Warszawy, Łodzi, Ciechanowa, Zyrardowa, Wrocławia i Zielonej Góry. Na zdjęciu: Matka żegnająca synka wyjeżdżającego na kolonie.

ja rozgrywki piłki siatkowej o mistrzostwo wydziałów tut. Oddziału Obwodowego. Mistrzowskim zespołem okazała się drużyna, składająca się z pracowników Wydziału Składek. Nagrodzona ona została dyplomem honorowym, umieszczonym w świetlicy Związku.

Koło sportowe, które walczy z brakiem funduszy na zakup sprzętu, kostiumów sportowych, dyplomów, nagród itp. zorganizowało dwie imprezy dochodowe, które przyniosły ponad 1.200 zł czystego dochodu. Zakupiono piłki, siatki, urządzenia ping

pongowe. Zamierza się zakupić dla sekcji sportów wodnych dwa kajaki oraz naboje ćwiczebne dla sekcji strzelectwa sportowego.

Koło zgłosiło przystąpienie do Okręgowego Zrzeszenia Sportowego „Ogniwo” w Lublinie, prosząc o pomoc w postaci trenerów, przydziału sprzętu sportowego i kostiumów.

Praca Koła Sportowego przyczyniła się do ożywienia życia koleżeńskiego w Związku Zawodowym. Zamierzone stworzenie sekcji wycieczkowej przyczyni się niewątpliwie do należytego zużytkowania kwot, prze-

znaczonych na akcję socjalną w dziale „Wczasy świąteczne”.

K. Rycak

ODPOWIEDZI REDAKCJI

Kol. M. Bombik w Raciborzu. Odpowiedź w interesującej Was sprawie znajdziecie w niniejszym nr-ze PUS — str. 225.

Kol. T. Sobolewicz w Tarnowie. Nadesłany przez Was materiał zostanie odpowiednio we właściwym czasie wykorzystany.

Co pisać o nas

W artykule „Zadania agitacji i propagandy” — **Głos Pracy** (nr 97) — wice-przewodniczący CRZZ tow. T. Ćwik zwraca uwagę na szkodliwy zwyczaj mówienia tylko o sprawach przyjemnych i oczywistych, a pomijania w agitacji związkowej spraw trudnych i skomplikowanych. Autor wskazuje na konkretne przykłady również z zakresu naszej działalności: „Nasza propaganda związkowa na ogół uchylała się od wyjaśniania masom pracującym sensu niektórych ostatnio wydanych rozporządzeń Rządu — ponieważ wydawały się one niepopularnymi. W pogadankach świetlicowych, w gazetkach ściennych i w programach radiowęzłów zakładowych, na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych przeprowadzonych w ciągu ostatnich miesięcy i w całej naszej prasie związkowej niedostatecznie wyjaśnialiśmy masom, dlaczego zaszła konieczność pewnej korektury w świadczeniach ubezpieczeniowych, odpłatności za lekarstwa, za pobyt dzieci w żłobkach. Nie wyjaśniliśmy dlaczego zaszła konieczność upoważnienia Rządu do przedłużania lub skracania czasu pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

A przecież do nas należy obowiązek tłumaczenia polityki Rządu i Partii. Uchylenie się od tłumaczenia spraw trudnych i skomplikowanych, szkodliwa maniera mówienia tylko o rzeczach „przyjemnych”, jest w samej rzeczy przejawem oportunistycznego, zdradczego braku zaufania do mas, jest wyrazem obawy przed masami, ujawnia oderwanie się od rzeczywistości”.

Żywy oddźwięk w prasie znajdują sprawy związane z rozszerzeniem się ingerencji związków zawodowych w dziedzinę ubezpieczeń. **Gazeta Tarnowska** (nr 122) pisze o przejmowaniu wypłaty zasiłków chorobowych przez zakłady pracy i w związku z zorganizowanym przez Oddział Obwodowy ZUS w Tarnowie w ramach czynu 1-Majowego seminarium dla osób obliczających zasiłki w zakładach pracy przypomina, że „...rady zakładowe i miejscowe, poprzez komisje i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych winny otoczyć opieką pracowników obliczających zasiłki, jak również kontrolować właściwość i terminowość wypłat świadczeń pieniężnych”.

Również **Głos Pracy** (nr 98) w arty-

kule zatytułowanym „Od rad zakładowych zależy prawidłowa wypłata zasiłków chorobowych” poświęca uwagę temu zagadnieniu i w sprawozdaniu z konferencji zorganizowanej przez ORZZ w Kielcach notuje: „W toku dyskusji szereg mówców zwracało uwagę na korzyści, jakie uzyskują robotnicy i administracja poszczególnych zakładów pracy przez wprowadzenie wypłaty zasiłków bezpośrednio w zakładzie pracy. Warunkiem jednak sprawnego zorganizowania wypłat, prawidłowego i terminowego ich wypłacania musi być bardziej wnikliwa praca rad zakładowych, wspierana i kontrolowana przez szeroko rozbudowany aktyw społeczny.

Dotychczasowa praktyka wykazała, iż wiele rad zakładowych nie rozumie istoty zagadnienia, ograniczając się tylko do formalnego podpisywania sporządzonej przez aparat administracyjny listy wypłat, nie zadając sobie zupełnie trudu przeanalizowania poszczególnych nazwisk i przyczyn choroby. Wszyscy dyskutanci podkreślali konieczność zmiany dotychczasowego postępowania oraz rozszerzenia zakresu działalności rad zakładowych na wydawanie decyzji odnośnie wypłaty zasiłków, czuwanie nad warunkami pracy załogi, analizowanie przyczyn nadmiernej absencji i wreszcie kierowanie wysiłką chorych na leczenie sanatoryjne i uzdrowiskowe.

Tylko w ten sposób zorganizowana i prowadzona praca rad zakładowych i zakładowego aktywu związkowego przy współpracy dyrekcji, pozwoli na zlikwidowanie dotychczasowych niedociągnięć i da pełną gwarancję, iż nowy sposób wypłaty zasiłków chorobowych będzie we właściwy sposób służyć ludziom pracy”.

W tymże piśmie (nr 95) znajdujemy korespondencję wytykającą błędy w akcji szkolenia delegatów socjalno - ubezpieczeniowych, ujawnione na naradzie roboczej w Warsztatach Kolejowych Gdańsk-Zawisze. W szczególności pismo wskazuje na konieczność „...wprowadzenia na kursach pogadank w formie dyskusji, które przyczynią się do ściślejszego powiązania wykładowców ze słuchaczami. Jeden z dyskutantów tow. Jarosz zwrócił m. in. uwagę na fakt, że pracownicy socjalni w zakładzie nie biorą udziału w szkoleniu delegatów socjalno-ubezpieczeniowych”.

W innym artykule organ CRZZ informuje czytelników o strukturze organizacyjnej i metodach pracy wydziału socjalno - bytowego WRZZ, wskazując je jako przykład dla innych rad okręgowych: „Praca wydziału socjalno - bytowego weszła w marcu br. na nowe tory.

Powstało 6 komisji (lecnictwa pracowniczego, ubezpieczeń społecznych, akcji socjalnej, ogródków działkowych, wczasów i zaopatrzenia), każda złożona z 6—12 przedstawicieli warszawskich zakładów pracy. Każda z komisji wybrała przewodniczącego — i po krótkim instruktazju przeprowadzonym przez kierownika właściwego referatu WRZZ — przystąpiła do pracy w terenie.

Rezultat tej pracy to m. in. przeprowadzona w ciągu kwietnia kontrola wypłaty zasiłków chorobowych w 30 zakładach pracy, to zbadanie przebiegu kwalifikacji dzieci na kolonie letnie w 24 instytucjach i szkołach, to lustracja 18 uspołecznionych sklepów rozprowadzających towary sezonowe w dzielnicach robotniczych.

Aktyw społeczny zbiera się raz na tydzień i wspólnie z pracownikami wydziału socjalno-bytowego opracowuje plan działania. Następnie członkowie poszczególnych komisji kierowani są na kontrolę wyznaczonych placówek lub zakładów pracy. Społeczny aktyw związkowy przystąpił z zapałem do pracy, poświęcając swój wolny od pracy czas i przekraczając często podjęte zobowiązania”.

Mnożą się ostatnio skargi na przewlekłe likwidowanie zwrotów kosztów podróży przysługujących ubezpieczonym. **Głos Wielkopolski** (nr 128) donosi, że J. Weiss z Wielichowa był wraz z trójkiem dzieci w lutym br. na prześwietleniu w Kościanie i dotychczas oczekuje na dokonanie zwrotu kosztów podróży. **Gazeta Robotnicza** (nr 131) interweniuje w analogicznej sprawie St. Kaługi z Bystrzycy Kł., który był wzywany do Wrocławia celem odbioru protezy.

„Tłumaczenie obliczone na naiwnych nie pomogło” — oto tytuł artykułu **Trybuny Ludu** (nr 134), która piętruje wrogi i lekceważący stosunek do krytyki, wykazany przez kierownictwo sanatorium „Lwigród” w Krynicy. W odpowiedzi na skargi pacjentów dotyczące stosunków panujących w sanatorium, dyrekcja nadesłała sprostowanie obejmujące 60 stron maszynopisu, w którym usiłowała obalić i zamazać słuszne zarzuty korespondentów. „Cały ten panegiryk był wysoce podejrzany. Całą sprawę przekazaliśmy KW PZPR w Krakowie. Okazało się, że zarzuty naszych korespondentów w większości punktów były słuszne. Personal, dyrekcja a nawet i sekretarz organizacji podstawowej PZPR, to ludzie powiązani ze sobą kumoterskimi stosunkami, wszystkie więc niedociągnięcia były tuszowane, a krytyka utracana. Komitet Wojewódzki postanowił zdjąć w „Lwimgrodzie” sekretarza organizacji partyjnej; polecił

zmienić personel sanatorium w drodze wymiany pracowników z innymi sanatoriami, a na stanowisko referenta kulturalno - oświatowego powołać młodego energicznego człowieka. Polecenia te zostały zrealizowane".

Express Wieczorny (nr 140) sygnalizuje niedociągnięcia na innym odcinku lecznictwa: „Znowu są skargi na Zakład Lecznictwa Pracowniczego w Otwoku. Chorzy czekają po sześć godzin, aby się wreszcie dowiedzieć, że lekarza nie będzie. Książka zażaleń istnieje tylko w teorii, gdyż w praktyce „uprzemy” kierownik nie chce jej wydać reklamującym”.

Także **Życie Warszawy** (nr 140) przytacza wypadki lekceważenia czasu interesantów, wskutek mylnego informowania o podziale rejonów. Wypadki te powtarzają się nazbyt często, abyśmy mogli przejść nad tym zjawiskiem do porządku dziennego. Oddajemy głos ubezpieczonemu: „Pragnąc uzyskać orzeczenie lekarskie o stanie zdrowia mego 2-letniego dziecka, musiałem niestety poświęcić na to kilka dni. W dniu 14 bm. udałem się do obwodu ZLP przy ul. Krypskiej. Tam udzielono mi informacji, iż „należę” do ul. Grochowskiej 337. Następnego dnia udałem się na ul. Grochowską, gdzie informacja skierowała mnie do pok. 31. Urzędujący tam lekarze od razu na wstępie zapytali mnie, gdzie mieszkam. Odpowiedziałem, że przy ul. Żymirskiego. Usłyszałem wówczas kategoryczną odmowę przyjęcia, umotywowaną słowami „Pan

należy do Krypskiej”. Próbowałem wytłumaczyć lekarzom, że już byłem na Krypskiej, ale to nie odniosło żadnego skutku.

Następnego dnia udałem się powtórnie na ul. Krypską, gdzie znowu poinformowano mnie, że „należę do Grochowskiej”. Wreszcie 17 maja w obwodzie ZLP przy ul. Grochowskiej 337 przyjęto mnie — bez zastrzeżeń. Dlaczego jednak musiałem tak długo chodzić?”

Przypominamy, że na łamach naszego pisma niejednokrotnie nawoływaliśmy do usprawnienia informacji w instytucjach ubezpieczeniowych i lecznictwa pracowniczego, aby procedura uzyskiwania należnych ubezpieczonemu świadczeń przestała być dla niego udręką. Organizacja sprawnej informacji jest jednak nadal niedoceniana przez kierownictwo wielu naszych placówek usługowych.

Głos Pracy (nr 81) zamieszcza korespondencję o usprawnieniach pracy i akcji oszczędnościowej realizowanej przez pracowników Oddziału Obwodowego ZUS w Wałbrzychu. Autor zwraca również uwagę na niedociągnięcia: „Komisja techniczno - organizacyjna współzawodnictwa pracy ZZPIS rozpatrzyła wnioski klubu dopiero w 2 miesiące po ich złożeniu. Nie dopilnowała ona również terminowego wypłacenia premii, przynajmniej jednemu z racjonalizatorów. Zarówno komisja, jak rada miejscowa powinny uaktywnić swą działalność na odcinku propagowania racjona-

lizacji pracy i stosowania pozornie nawet drobnych oszczędności. Przewlekane bowiem kwalifikowania wniosków, wprowadzanie ich w życie lub wypłaty nagród autorom pomysłów — wpływa demobilizująco na całą załogę”.

Zadaniom kół sportowych w zakładach pracy poświęca artykuł **Przeгляд Sportowy** (nr 37). W wielu wypadkach stwierdzono brak należytego zainteresowania tą dziedziną życia pracowniczego ze strony rad zakładowych i lokalnych organizacji ZMP. Bywają również chlubne wyjątki: „Przytłaczają również przykład koła, które może innym służyć za przykład — pisze przewodniczący Woj. Kom. Kultury Fizycznej w Kielcach. — Jest to Koło Zakładu Lecznictwa Pracowniczego w Radomiu, skupiające w swych szeregach wszystkich pracowników ZLP, którzy nie tylko są czynnymi członkami koła, ale właściwymi agitatorami kultury fizycznej. Koło może pochwalić się dobrymi wynikami sportowymi. Sekcja tenisa stołowego posiada 2 drużyny męskie i jedną żeńską. Drużyna żeńska zdobyła mistrzostwo naszego województwa, a z jej szeregów wywodzi się mistrzyni Polski junierek w 1950 r. — Guzikówna. Dobrze rozwijają się sekcje piłki siatkowej, szachowa, lekkoatletyczna, gimnastyczna, strzelecka i pływakka. ZMP jest moralnym opiekunem koła, udziela mu systematycznej pomocy, jest jego duszą”.

Bierzmy przykład z Oddziału Obwodowego ZLP w Radomiu.

(ob.)

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

BAGIŃSKI WŁADYSŁAW: Ekonomika pracy. Cz. 1. Warszawa 1951. Szkoła Główna Planowania i Statystyki, s. 184.

Wydaństwo jest skryptem z wykładów wygłoszonych w roku akademickim 1950/51 na Wydziale Planowania Przemysłu w S. G. P i S. Stanowi ono próbę systematycznego ujęcia ogólnych zagadnień społecznej organizacji pracy (ogółu stosunków pracy, występujących w określonej formacji społecznej). Skrypt obejmuje siedem rozdziałów, w których autor omawia kolejno: 1. przedmiot, zakres i metodę ekonomiki pracy; 2. społeczną organizację pracy w formacjach przedkapitalistycznych i w kapitalizmie; 3. zasady socjalistycznej organizacji pracy; 4. rozwój socjalistycznej organizacji pracy w Polsce i innych krajach demokracji ludowej; 5. wzrost wydajności pracy w ustroju socjalistycznym i czynniki wzrostu wydajności pracy; 6. rozwój wyposażenia technicznego i podniesienie kultury technicznej pracujących; 7. organizację i normowanie pracy.

Przy badaniu zagadnień pracy autor stosuje metodę dialektyki materialistycznej. Bada więc zjawiska pracy w nierozzerwalnym związku z innymi otaczającymi je zjawiskami i w ich uwarunkowaniu przez te zjawiska, ich rozwój od momentu powstania aż do zaniknięcia, nie zadawając się ujęciem stosunków wytwórczych w pojęciu teoretyczne, lecz pamięta o ich historycznym uwarunkowaniu i o ich historycznie ograniczonym obowiązywaniu, traktuje etapy rozwojowe społecznej organizacji pracy, związane ściśle z etapami rozwojowymi poszczególnych sposobów produkcji jako stopnie postępu i wskazuje na wyższość socjalistycznej organizacji pracy nad kapitalistyczną i nad wszystkimi innymi, ujawnia przeciwieństwa, które stanowią podstawę rozwoju społecznego. Autor wskazuje również na partyjność nauki o ekonomice pracy oraz uzasadnia ten jej charakter.

Na wstępie pracy podano wykaz literatury radziec-

kiej z dziedziny ekonomiki pracy. W opracowaniu pierwszej części skryptu brał udział Maciej Świącicki. W części drugiej, która ma się wkrótce ukazać, zostaną opracowane m. i. zagadnienia: płacy, planowania siły roboczej, podniesienia dobrobytu ludności.

LUCHOWSKI WALERIAN: Prawa emigrantów w zakresie ubezpieczeń społecznych. Warszawa, 1951. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 255.

Książka jest przeznaczona przede wszystkim dla ubezpieczeniowców, załatwiających sprawy rent zagranicznych. Podzielona jest ona na trzy części. W części „A” omówiono: podłoże społeczne i gospodarcze emigracji; sytuację prawną pracowników obcych w ubezpieczeniach społecznych; prawa ubezpieczeniowe polskiej emigracji; ubezpieczenia społeczne w Czechosłowacji we Francji i w Belgii. Część „B” zawiera teksty prawne i komentarze; składają się na nią: rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie uznania uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczenia społecznego; umowy i porozumienia polsko-czechosłowackie w dziedzinie społecznej; umowy, układy i porozumienia polsko-francuskie o ubezpieczeniu społecznym; układ polsko-belgijski o ubezpieczeniu społecznym; komentarze autora, dobrego znawcy poruszanych zagadnień, ułatwią niewątpliwie pracę pracownikom, korzystającym z książki. Część „C” obejmuje przepisy związkowe.

Szkoda, że nie został opracowany skrowidz rzeczowy, tak potrzebny w wydawnictwach o charakterze informacyjnym.

GARLICKI STANISŁAW: Składki w ubezpieczeniu społecznym. Przeгляд Ustawodawstwa Gospodarczego Nr 5/1951, s. 165—169.

Podkreślając wpływ na gospodarstwo narodowe olbrzymich funduszy, uzyskiwanych ze składek ubezpieczeniowych, autor omawia w artykule zagadnienia związane ze sposobem ich ustalenia i wymiaru.

Ubezpieczenia społeczne w Rumunii

I.

Nowy układ stosunków gospodarczych, społecznych i politycznych w Rumuńskiej Republice Ludowej musiał z natury rzeczy znaleźć swoje odbicie również i w dziedzinie ubezpieczenia społecznego. Dnia 29 grudnia 1948 r. wydana została ustawa wprowadzająca państwowy system ubezpieczenia społecznego, którego przewodnie zasady dadzą się sformułować w następujący sposób:

1) ubezpieczenie społeczne znajduje się w ręku pracowników,

2) ubezpieczeni są z ubezpieczeniem społecznym najściślej związani,

3) świadczenia pozostają w stosunku procentowym do zarobków,

4) ubezpieczenie jest środkiem do wzmocnienia dyscypliny i wydajności pracy oraz do podniesienia poziomu życiowego klasy robotniczej, a tym samym narodu jako całości. Ubezpieczeni zatem, którzy wyróżniają się w pracy, otrzymują korzystniejsze świadczenia i na korzystniejszych warunkach.

Zasada pierwsza i druga została zrealizowana przez przekazanie administracji państwowego ubezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń krótkoterminowych związkom zawodowym, a więc przez oparcie jej na czynniku społecznym, który przeprowadza swą działalność w zakresie ubezpieczenia społecznego w oparciu o dobrowolną współpracę samych ubezpieczonych, rekrutujących się spośród członków związków zawodowych.

Centralnym organem państwowego ubezpieczenia społecznego w Rumunii jest Naczelna Rada Państwowego Ubezpieczenia Społecznego przy Generalnej Konfederacji Pracy, składająca się z 17 członków.

W fabrykach, zakładach przemysłowych i innych zakładach pracy, wzgl. instytucjach, których pracownicy zrzeszeni są w miejscowych związkowych jednostkach organizacyjnych, jednostki te (rady zakładowe, rady oddziałowe) wyłaniają komitety ubezpieczenia społecznego, złożone z 3 do 11 członków. Takież komitety istnieją przy lokalnych zrzeszeniach zawodowych jednoczących miejscowe organizacje różnych związków zawodowych (odpowiednik naszych okręgowych rad związków zawodowych). Poza tym poszczególne grupy pracowników w danym zakładzie pracy wybierają delegatów ubezpieczeniowych.

Wybory delegatów i członków komitetów ubezpieczenia społecznego oraz Naczelnej Rady Państwowego Ubezpieczenia Społecznego odbywają się w tym samym czasie, na taki sam okres i w taki sam sposób co i wybory odnośnych organów związków zawodowych.

Kompetencje poszczególnych organów ubezpieczenia społecznego normuje instrukcja Generalnej Konfederacji Pracy Nr 10 z 1949 r.

1. Obowiązkiem delegatów ubezpieczeniowych jest:

a) dążyć razem z odpowiedzialnym kierownikiem organizacji związkowej do polepszenia zdrowotnych warunków i bezpieczeństwa pracy;

b) zwracać uwagę właściwego komitetu ubezpieczenia społecznego i rady oddziałowej wzgl. rady zakładowej, w jakim stopniu dany zakład pracy zmierza do realizacji higienicznych i bezpiecznych warunków pracy, do czego zobowiązany jest w myśl zbiorowego układu pracy;

c) pilnować, aby chorzy otrzymywali skuteczną pomoc leczniczą i aby zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społ. były im wypłacane bez zwłoki;

d) wskazywać pracownikom, którzy wymagają specjalnego leczenia lub specjalnej diety i starać się o to, aby odpowiednie ku temu kroki zostały podjęte;

e) interesować się materialnymi i społecznymi warunkami pracowników,

f) składać co miesiąc sprawozdanie ze swojej pracy na oddziałowych zebraniach związkowych.

2. Obowiązki komitetów ubezpieczenia społecznego różnią się w zależności od tego, przy jakiej jednostce organizacyjnej związku zawodowego funkcjonują.

Komitet związany z radą oddziałową zw. zawodowych:

a) kieruje pracą delegatów ubezpieczeniowych i kontroluje ją;

b) stawia wnioski w sprawie przyznania zasiłków pieniężnych w razie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, wypadkiem w zatrudnieniu itd. oraz zasiłków pogrzebowych;

c) przedkłada komitetowi ubezpieczeniowemu przy radzie zakładowej, wnioski w sprawie zapobiegania wypadkom i higieny pracy;

d) stawia wnioski w sprawie redukcji albo pozabawienia zasiłku ze względu na symulację lub spowodowanie stanu chorobowego przez pijaństwo, bójkę itp.;

e) ustala w porozumieniu z radą oddziałową nazwiska pracowników, których należy wysłać do domów wypoczynkowych.

Oddziałowe komitety ubezpieczenia społecznego zbierają się regularnie raz w tygodniu poza normalnymi godzinami pracy i składają sprawozdanie ze swej działalności komitetowi ubezpieczeniowemu, istniejącemu przy radzie zakładowej.

Komitety ubezpieczenia społecznego zorganizowane przy radach zakładowych, wzgl. przy miejscowych oddziałach zw. zaw. mają za zadanie:

a) kierować działalnością ubezpieczeniową na swym obszarze działania;

b) przyznawać zasiłki pieniężne na wypadek czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, wypadkiem w zatrudnieniu oraz zasiłki pogrzebowe i decydować w sprawie redukcji lub pozabawienia zasiłków;

c) nawiedzać w domu chore osoby dla sprawdzenia, czy pomoc lecznicza została im udzielona bez zwłoki, czy chory przestrzega zarządzeń lekarza oraz czy niezbędne dla uzyskania świadczeń zaświadczenia zostały właściwie wystawione;

d) stawiać wnioski o pociągnięcie do odpowiedzialności osób, które popełniają nadużycia w zakresie ubezpieczenia społecznego;

e) brać udział w posiedzeniach komisji lekarskich orzekających w sprawach umieszczenia chorych w sanatoriach i innych zakładach leczniczych;

f) organizować umieszczenie pracowników w domach wypoczynkowych i w domach dla ozdrowieńców;

g) nadzorować i kontrolować stołówki pracownicze oraz domy dla dzieci i uczniów przemysłowych;

h) czuwać nad terminową wypłatą rent przez organa, którym przekazano ich przynawanie i wypłatę;

i) nadzorować i kontrolować pracę zakładów leczniczych i zabiegać o zakładanie punktów pierwszej pomocy;

j) pilnować przestrzegania przez zakłady pracy warunków układu zbiorowego w stosunku do brzemiennych kobiet;

k) pilnować, aby wyposażenie przedsiębiorstw było w należytym stanie i odpowiadało przepisom o bezpieczeństwie i higienie pracy;

l) organizować techniczne odczyty na temat zapobiegania wypadkom, higieny ciała i pracy;

m) sporządzać budżet ubezpieczenia społecznego.

Sprawozdania komitetów przy radach zakładowych są poddawane dyskusji i krytyce na zebraniach pracowników i dopiero potem przesyłane komitetowi ubezpieczenia społecznego, istniejącemu przy lokalnym zrzeszeniu związków zawodowych (okręgowych radach).

Komitety ubezpieczenia społecznego przy lokalnych zrzeszeniach związków zawodowych spełniają następujące zadania:

a) kierują i spełniają nadzór nad pracą komitetów ubezpieczenia społ. różnych związków zawodowych wchodzących w skład zrzeszenia;

b) czuwają nad przygotowaniem budżetów ub. społ. przez poszczególne miejscowe komitety ubezpieczeń, zatwierdzają je oraz analizują i kontrolują ich wykonanie;

c) podejmują niezbędne kroki dla usunięcia deficytów budżetowych;

d) organizują wczasy pracownicze;

e) składają co miesiąc sprawozdanie finansowe z ubezpiecz. społecznych Naczelnej Radzie Państwowego Ubezpiecz. Społecznego i Komitetowi Wykonawczemu Generalnej Konfederacji Pracy.

Naczelna Rada Państwowego Ubezpiecz. Społecznego pozostaje pod kierownictwem Komitetu Centralnego Generalnej Konfederacji Pracy i odpowiada za ściśle wykonanie jego zarządzeń w zakresie ochrony zdrowia i polepszenia warunków pracy pracowników. Naczelna Rada zatwierdza budżety lokalnych zrzeszeń związków zawodowych i zestawia na ich podstawie ogólny budżet ubezpieczenia społecznego, podlegający zatwierdzeniu przez Komitet Centralny Generalnej Konfederacji Pracy, który przekazuje go następnie Radzie Ministrów, celem włączenia do budżetu Państwa. Współpracując z Ministerstwem Zdrowia nadzoruje ona leczenie ubezpieczonych w zakładach leczniczych państwowej służby zdrowia i czuwa nad właściwym funkcjonowaniem tejże w przedsiębiorstwach i instytucjach. Naczelna Rada współpracuje również z Ministerstwem Pracy i Przemysłu przy rozwiązywaniu zagadnień w zakresie świadczeń długoterminowych ubezpieczenia społecznego.

II.

Ubezpieczeniem społecznym objęte są wszystkie osoby pracujące najemnie, a więc wszyscy pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych, w przedsiębiorstwach spółdzielczych i prywatnych. Wyłączeni są tylko wojskowi zawodowi i pewne grupy osób, określone uchwałą Rady Ministrów.

Zakres przedmiotowy ubezpieczenia obejmuje:

a) zabezpieczenie środków do życia w razie czasowej lub trwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, wypadkiem w zatrudnieniu, macierzyństwem, starością oraz w razie śmierci żywiciela;

b) organizowanie wczasów dla pracowników oraz kierowanie ich do domów wypoczynkowych;

c) nadzorowanie i polepszanie warunków pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny.

Pomoc lecznicza dla ubezpieczonych i członków ich rodzin nie wchodzi w zakres ubezpieczenia społecznego, lecz w zakres państwowej służby zdrowia, która należy do kompetencji Ministra Zdrowia.

Podstawowym źródłem dochodów ubezpieczenia są składki, opłacane w całości przez pracodawców. Podstawą obliczania składki jest całkowity zarobek (wynagrodzenie) pracownika bez względu na sposób wypłaty i bez jakichkolwiek potrąceń. Zakłady pracy, które wypłacają zgodnie z instrukcjami związków zaw. krótkoterminowe świadczenia gotówkowe, obowiązane są wpłacić różnicę między należnymi składkami, a wypłaconymi świadczeniami w określonym terminie. W razie zwłoki od zaległości należą się odsetki zwłoki w wysokości 0,05% za każdy dzień. Niezależnie od tego na opieszalego pracodawcę może być nałożona grzywna w granicach od 1.000 do 10.000 lei.

III.

Warunki, niezbędne dla uzyskania świadczeń gotówkowych, ich wysokość oraz sposób wypłaty normują przepisy, wydane przez Generalną Konfederację Pracy. Jak już zaznaczono przyznawanie świadczeń krótkoterminowych (zasilków) należy do związków zawodowych. Prawo do nich przysługuje w razie choroby, wypadku, macierzyństwa, przeniesienia wskutek choroby lub wypadku do innej lepszej pracy albo zredukowania godzin pracy, w razie gdy matka zostaje zwolniona z pracy ze względu na konieczność pielęgnowania chorego dziecka, w razie odosobnienia (kwarantanny), zarządzzonego przez władzę sanitarną i w

razie leczenia na stacjach hydropatycznych. Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci ubezpieczonego lub członka jego rodziny.

Pod względem uprawnień do zasiłków pracownicy dzielą się na takich, którzy mają tzw. „trwałą“ umowę o pracę oraz takich, których umowa o pracę opiera się na „prawie cywilnym“ lub którzy pracują czasowo.

Grupa pierwsza otrzymuje zasiłki bez względu na poprzedni okres zatrudnienia, grupa druga — pod warunkiem, iż dany pracownik pracował w ciągu poprzedniego roku przynajmniej przez trzy miesiące, albo co najmniej sześć miesięcy w ciągu ostatnich dwu lat. W razie wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej zasiłki wypłaca się bez względu na liczbę miesięcy zatrudnienia.

Maksymalny okres wypłaty zasiłku chorobowego wynosi normalnie 65 dni. W razie przeniesienia robotnika do lepszej pracy lub redukcji godzin pracy ze względu na chorobę lub wypadek w zatrudnieniu, zasiłek wypłaca się przez 2 miesiące, lecz tylko robotnikom, którzy mają „trwałą“ umowę o pracę i pod następującymi warunkami:

a) niezdolność do pracy nie może być krótsza aniżeli 21 dni;

b) komisja lekarska musi stwierdzić, że robotnik może odzyskać swą zdolność do pracy nie później niż w ciągu dwóch miesięcy;

c) nowa płaca musi być niższa od poprzedniej.

Jeżeli przeniesienie do lepszej pracy lub redukcja godzin pracy następuje wskutek gruźlicy muszą być spełnione następujące warunki:

a) nieobecność w pracy z powodu ostrego ataku gruźlicy musiała trwać przynajmniej 60 dni;

b) pracownik musi być poddany ciągłemu leczeniu odma;

c) komisja lekarska musi stwierdzić, że kuracja może być przeprowadzona w ciągu 60 dni;

d) nowa płaca musi być niższa aniżeli poprzednia.

Ubezpieczonej kobiecie zwolnionej z pracy ze względu na konieczność pielęgnowania dziecka zasiłek przysługuje, jeżeli dziecko ma mniej aniżeli 3 lata, a nadto:

a) jest rzeczą niemożliwą umieścić dziecko w szpitalu;

b) albo też leczenie w szpitalu jest możliwe tylko wtedy, gdy matka towarzyszy dziecku.

W razie odosobnienia (kwarantanny) w związku z zakaźną chorobą, prawo do zasiłku przysługuje, jeżeli:

a) ubezpieczony musi się wstrzymać od pracy,

b) ubezpieczony ma zachowane prawo do zasiłku chorobowego.

Pracownicy zdolni do pracy, którzy są wysyłani na leczenie do sanatoriów, mają prawo do zasiłku tylko za ten okres pobytu w sanatorium, który przekracza okres ustawowego urlopu płatnego.

Wysokość zasiłku zależy od wysokości zarobku. Przez zarobek rozumie się zarobek określony zgodnie z ustawowymi stawkami, włączając tu zarobek akordowy i premie produkcyjne. Jeżeli robotnik wykonuje kilka rodzajów pracy, zasiłek oblicza się od zarobku względnie uposażenia najwyższego.

Pod wspomnianymi poprzednio warunkami zasiłek wynosi:

a) 100% przeciętnego pełnego zarobku dla pracowników zatrudnionych przy ciężkich pracach, przy pracach w niezdrowych warunkach i dla przodowników pracy;

b) od 75% do 100% przeciętnego zarobku brutto dla innych pracowników, którzy wyróżnili się w jakikolwiek sposób;

c) od 50% do 100% dla innych pracowników.

Ubezpieczona kobieta, pielęgnowająca swe chore dziecko, otrzymuje zasiłek w wysokości od 55% do 90% przeciętnego zarobku brutto, jeżeli jest przodownicą, w przeciwnym razie od 40% do 90% przeciętnego zarobku brutto.

Zasiłek pólgowy wynosi 100% zarobku dla przodownic pracy, dla kobiet prowadzących lokomotywę, dla traktorzystek i dla kobiet, które mają „trwałą“ umowę o pracę przekraczającą 2 lata w tym samym przedsiębiorstwie albo przynajmniej 3 lata w tej sa-

mej gałęzi przemysłu. Kobieta z „trwałą“ umową o pracę otrzymuje zasiłek połogowy w wysokości 75% zarobku, jeżeli pracowała w tym samym przedsiębiorstwie przynajmniej przez 3 miesiące albo w tej samej gałęzi produkcji przez przynajmniej 1 rok. Sezonowe lub czasowe pracownice muszą wykazać przynajmniej 10 miesięcy pracy w poprzednich 2 latach, z czego przynajmniej 4 miesiące nieprzerwanej pracy w ostatnim roku.

Zasiłki połogowe wypłaca się przez 70 dni: 30 dni przed pościem i 40 dni po pościu. Zwolnienie od pracy w związku z macierzyństwem może być przedłużone na podstawie świadectwa lekarskiego na okres do 50 dni w razie ciężkiego porodu lub w razie urodzenia bliźniąt.

Zasiłek na dokarmianie niemowląt płaci się przez 9 miesięcy pod warunkiem, iż płaca ustawowa nie przekracza 9.776 lei miesięcznie. Wynosi on 1500 lei miesięcznie. Przędownice pracy otrzymują, ponadto 5000 lei na zakup wyprawki, inne pracownice 3000 lei.

Zasiłek pogrzebowy ustalony jest na kw. 8000 lei, jeżeli robotnik pracował w tym samym przedsiębiorstwie co najmniej 3 miesiące, jeżeli zaś idzie o robotnika sezonowego — nie krócej niż 4 miesiące w ciągu poprzedniego roku. W razie śmierci spowodowanej wypadkiem nie wymaga się żadnego okresu wyczekiwania. W razie śmierci członka rodziny, zasiłek wynosi 8000 lei, jeżeli zmarła osoba miała ponad 14 lat, w innych przypadkach 4000 lei.

Zasiłek pogrzebowy przysługuje tylko za krewnych w linii wstępnej i zstępnej. Pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach sektora socjalistycznego wypłaca się zasiłki nieco niższe.

Robotnicy, którzy nie są członkami związków zawodowych, nie mogą otrzymać więcej niż 50% wspomnianych poprzednio zasiłków.

Dla ustalenia okresu zatrudnienia nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu:

- a) ustawowego urlopu płatnego,
- b) przeniesienia do innego przedsiębiorstwa na podstawie zarządzenia administracji przedsiębiorstwa,
- c) sprawowania obowiązków na podstawie mandatu wyborczego albo skierowania do innego zatrudnienia na podstawie decyzji właściwej organizacji społecznej lub władzy państwowej,
- d) przerwy w pracy z powodu choroby, macierzyń-

stwa, wypadku, za którą płacono świadczenia pieniężne,

e) okresu służby wojskowej.

Zasiłek wypłaca się na podstawie należycie wypełnionego zaświadczenia lekarskiego. Lekarz leczący może udzielić zwolnienia z powodu choroby na okres nie przekraczający 14 dni. Dłuższe zwolnienie może przyznać tylko komisja lekarska, która już nie jest związana żadnym terminem.

Prawo do zasiłku wygasa po upływie 6 miesięcy od terminu powstania.

Zasiłki oblicza i wypłaca w miejscu pracy administracja przedsiębiorstwa na rachunek składek ubezpieczeniowych.

Podstawą do wypłaty jest decyzja właściwego komitetu ubezp. społ. Wypłata zasiłku następuje w zasadzie w tym samym terminie, co wypłata zarobku.

Robotnicy zwolnieni z powodu naruszenia dyscypliny pracy oraz ci, którzy zostali zwolnieni na własne żądanie, mają prawo do zasiłku dopiero po 6 miesiącach pracy w nowym zatrudnieniu. Zasiłku chorobowego nie wypłaca się pracownikom, którzy sami spowodowali swą chorobę, albo którzy symulują chorobę. Tak samo nie wypłaca się zasiłku tym, którzy nie zachowują zaleceń lekarza, albo którzy nie chcą się poddać lekarskim badaniom kontrolnym. Nie jest on płacony także robotnikom uwięzionym i robotnikom, którzy zachorowali wskutek pijaństwa albo wskutek następstw pijaństwa (bójka, wypadek itd.).

Zażalenie przeciw decyzjom komitetów ubezpieczenia społecznego w razie odmowy świadczenia lub w sprawie wysokości świadczenia może być skierowane do rady zakładowej względnie oddziału związku zawodowego przy danej instytucji lub lokalnego zrzeszenia związków zawodowych. Skargi przeciw administracji przedsiębiorstwa w razie odmowy wypłaty lub błędnego obliczenia zasiłku, albo też zwłoki w wypłacie mają być kierowane do komitetu ubezpieczenia społ. ewentualnie do nadrzędnego organu związkowego.

Naczelna Rada Państwowego Ubezp. Społecznego organizuje w każdym roku wczasy dla robotników i ustala regulamin dla nich. Robotnicy są kierowani do domów dla ozdrowieńców przy zastosowaniu selekcji przeprowadzonej przez komitety ub. społecznych. Pierwszeństwo daje się pracownikom, którzy otrzymali „Order Pracy“, wynalazcom i nowatorom oraz pracownikom wyróżnionym. J. Szczygielski

Składki w ubezpieczeniu społecznym ZSRR

I.

Budżet ubezpieczeń społecznych ZSRR wchodzi do budżetu państwowego, wykonywanie zaś jego zostało w roku 1933 powierzone związkom zawodowym. Stąd ciąży na radzieckich związkach zawodowych obowiązek należytego i zgodnego z przepisami wykonywania budżetu ubezpieczeń społecznych, w zakresie zarówno wydatków, jak i zaplanowanych dochodów.

Jak we wszystkich ubezpieczeniach, tak i tu dominującą pozycję dochodów stanowią składki, obliczane w odpowiedniej wysokości procentowej od zarobków i odprowadzane przez zakłady pracy na rachunek ubezpieczeń społecznych do związków zawodowych.

II.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczeniowej stanowi pełne rzeczywiste wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika, bez uwzględnienia jakichkolwiek potrąceń. Wydane w tej dziedzinie przepisy szczegółowo wymieniają, jakie elementy wchodzi w skład wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki. Do wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika należą:

- a) wynagrodzenie za pracę normalną niezależnie od sposobu wypłaty,
- b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz premia za pracę ponad normę,
- c) wynagrodzenia i dopłaty za załadunek,
- d) wynagrodzenie procentowe, wypłacane ponad zasadniczą, zagwarantowaną płacę, w tej liczbie również wynagrodzenia wypłacane poszczególnym

pracownikom za wykonanie prac wynikających z umów między różnymi instytucjami,

- e) wartość udzielanych przez najmocno świadczeń w naturze wszelkiego rodzaju, zgodnie z ich oceną w układach zbiorowych,
- f) wartość mieszkania, opału i świadczeń komunalnych, bezpłatnie przydzielanych przez spółdzielcze, społeczne i prywatne organizacje oraz przez osoby prywatne,
- g) wynagrodzenia otrzymywane za czas urlopu,
- h) wynagrodzenia otrzymywane w czasie wykonywania obowiązku służby wojskowej,
- i) kwoty wypłacane za czas nieczynności przedsiębiorstwa lub jego konserwacji,
- j) odszkodowania za niewykorzystany urlop,
- k) marki obecności wypłacane specjalistom, zaproszonym do wzięcia udziału w posiedzeniach rzeczoznawców.

Nie są zaliczane do podstawy wymiaru składki następujące wypłaty:

- a) odprawa z tytułu zwolnienia z pracy,
- b) diety wypłacane z tyt. delegacji i przeniesień,
- c) stałe ryczałty zamiast diet z tyt. delegacji, przewidziane w zbiorowych układach pracy,
- d) wynagrodzenia wypłacane z umów, zawieranych na podstawie prawa autorskiego, jak również wynagrodzenia autorskie za dzieła literackie i artystyczne,
- e) wartość mieszkania, opału i świadczeń komunalnych, przydzielanych bezpłatnie przez organa pań-

stówowe, jak również odszkodowanie płacone przez organa państwowe zamiast przydzielenia mieszkania, opału i świadczeń komunalnych, stosownie do zbiorowych układów pracy,

- f) specjalne dodatki mieszkaniowe, wypłacane na podstawie oddzielnych ustaw,
- g) wartość wydawanych bezpłatnie pracownikom biletów przejazdowych.

Tak szczegółowe wyliczenie tytułów wszelkich wydatków, które wchodzi lub nie należą do podstawy wymiaru składki usuwa wątpliwości i nieporozumienia przy praktycznym obliczaniu składek.

III.

Składka ubezpieczeniowa jest jednolita i obejmuje wszystkie ryzyka ubezpieczeniowe, do których, stosując nomenklaturę przyjętą w naszych ubezpieczeniach społecznych, należą: świadczenia chorobowe pieniężne, renty, dodatkowe leczenie i zapobieganie chorobom, opieka nad dzieckiem, wydatki kulturalno-oświatowe i na kulturę fizyczną oraz wydatki administracyjne.

Procentowa natomiast wysokość składek nie jest jednakoowa; najniższa wynosi 3,7%, a najwyższa 10,7% podstawy wymiaru. W tych granicach zostaje zakwalifikowany każdy zakład pracy do odpowiedniej taryfy, według której obowiązany jest opłacać składki.

Zastosowanie odpowiedniej wysokości składek uzależniono jest od warunków, w jakich odbywa się praca, a które mają wpływ na częstotliwość zachorowań i oraz na możliwość wypadków przy pracy. Szczegółowe przepisy ustalają warunki, które pozwalają zastosować odpowiednią taryfę składek dla danego zakładu pracy. Zakwalifikowania takiego dokonywują organa związków zawodowych, zawiadamiając o tym zakład pracy w formie orzeczenia. Odwołania w tym zakresie rozpatrują hierarchicznie wyższe instancje związków zawodowych, których decyzja w tym przedmiocie jest ostateczna.

IV.

Składki obciążają wyłącznie zakład pracy, jako pracodawcę. Pracownicy nie partycypują w opłatach składek ubezpieczeniowych.

Istnieją ściśle przepisy, które nakładają na zakłady pracy obowiązek terminowego opłacania składek. I tak instytucje włączone do państwowego lub terenowych budżetów obowiązane są wpłacać składki ubezpieczeniowe raz w miesiącu jednocześnie z wypłatą wynagrodzeń, należnych za drugą połowę miesiąca, zaś rady miejskie i wiejskie do piątego dnia za każdy miesiąc ubiegły. Przedsiębiorstwa natomiast oraz instytucje i gospodarstwa działające na zasadach rozrachunku gospodarczego, obowiązane są wpłacać składki jednocześnie z wypłatą wynagrodzeń, a ściślej — przy podejmowaniu z instytucji kredytowej kwot na wypłatę wynagrodzeń, od których oblicza się te składki. Prywatne zakłady pracy wpłacają składki jeden raz w miesiącu nie później, niż 3-go dnia m-ca bieżącego.

Istnieje obowiązek, aby opłata składek odbywała się w drodze przelewów bezgotówkowych w instytucjach kredytowych. Pracodawcy nie posiadający kont bankowych natomiast winni opłacać składki gotówką w bankach na rachunek danego związku zawodowego, a nie bezpośrednio w kasie tego związku.

Niezależnie od obowiązku terminowej wpłaty składek, wszystkie przedsiębiorstwa, instytucje i gospodarstwa obowiązane są do przedkładania listy płać właściwym organom związków zawodowych za pośrednictwem swoich rad zakładowych. Listy płać winny zawierać stan zatrudnienia robotników i pracowników umysłowych, wysokość należnych składek ubezpieczeniowych, obliczonych według wysokości taryfy składek, do jakiej zakład pracy został zaliczony. Tryb i terminy przedkładania list płać zostały szczegółowo unormowane odpowiednimi instrukcjami i przepisami.

V.

W sposób zupełnie odmienny ustalona została składka za pracownicę domową (służba domowa). Za podstawę wymiaru składki nie bierze się pod uwagę wysokości zarobku pracownicy domowej, lecz wysokość wynagrodzenia, jakie otrzymuje osoba zatrudniająca

pracownicę domową. Jest to zasada zupełnie nieznaana w naszym systemie ubezpieczeń społecznych, jak również w państwach, gdzie ubezpieczenia budowane były w ustroju kapitalistycznym. Zasada niewątpliwie słuszną z punktu widzenia społecznego, prosta w wykonaniu i nie nastęrczająca trudności przy kontroli.

Wysokość składki za pracownicę domową ustalona została ryczałtowo w kwotach następująco:

- a) przy miesięczn. wynagrodzeniu pracodawcy do 100 rubli — 1 rubla,
- b) przy wynagrodzeniach od 101 do 300 rubli — 2 ruble,
- c) przy wynagrodzeniach od 300 do 500 rubli — 4 ruble,
- d) przy wynagrodzeniach powyżej 500 rubli — 6 rubli.

Osoby niepracujące, a zatrudniające pracownicę domową natomiast płać składki 15 rubli miesięcznie bez względu na wysokość wynagrodzenia, jakie otrzymuje taka pracownica.

Najemcy pracownic domowych obowiązani są wpłacać składki ubezpieczeniowe nie później niż 30 dnia za miesiąc bieżący. Opłata składek odbywa się w drodze wykupu specjalnych znaczków odpowiedniej wartości — w zależności od kategorii, do której najemca pracownicy domowej został zakwalifikowany. Dla tej więc grupy pracodawców opłata składek odbywa się systemem znaczkowym, stosowanym dawniej u nas w b. zaborze niemieckim.

VI.

Za nieterminowe wpłaty składek instytucje związków zawodowych wymierzają zakładowi pracy karę w wysokości ustalonej za każdy dzień zwłoki. Umorzenia kar za zwłokę rozstrzygają centralne komitety branżowych związków zawodowych lub na ich zlecenie — prezydja okręgowych rad związków zawodowych. Nieopłacone w terminie składki wraz z doliczonymi karami podlegają przymusowemu ściągnięciu w trybie niespornym, ustalonym dla ściągnięcia podatków państwowych. Prawo wydawania decyzji o zastosowaniu niespornego trybu postępowania przy ściągnięciu zaległości przysługuje organom związków zawodowych. Wszelkie kwestie dotyczące egzekucji należności za składki i kar za zwłokę rozstrzygane są wyłącznie przez organizacje związków zawodowych i spory powstające na tym tle nie podlegają kompetencji ani organów sądowych ani komisji arbitrażowych, a mogą one być rozstrzygane wyłącznie przez hierarchicznie wyższe instancje związków zawodowych.

Kontrolę nad terminowym wpływem i prawidłowym obliczeniem składek ubezpieczeniowych sprawują związki zawodowe przez swoich inspektorów, którzy wysuwani są ze składu rady zakładowej danego zakładu pracy. Na organach związków zawodowych ciąży obowiązek stałego czuwania nad prawidłowością obliczania składek, bez odkładania kontroli na dalsze terminy; dlatego zakład pracy obowiązany jest dostarczać dowody do kontroli tylko za rok wstecz, tzn. za poprzedzający rok, w którym przeprowadza się kontrolę.

Istnieją ostre rygory w stosunku do zakładu pracy, a w szczególności do osób odpowiedzialnych za niedotrzymanie opłacenia składek w terminie, a to niezależnie od kar za zwłokę. Jeżeli bowiem zakład pracy zalega w opłaceniu składek ponad 3 miesiące względnie dwukrotnie nie zapłacił składek, wówczas osoba odpowiedzialna w zakładzie pracy (strachowateli) podlega odpowiedzialności karnej. Sprawy te traktuje się, jako przekroczenia z obowiązkiem złożenia doniesienia organom prokuratorskim.

Jak wynika z przytoczonych wyżej zasad poboru składek ubezpieczeniowych, władza radziecka wyposażyła organa związków zawodowych w rygorystyczne przepisy, których już samo istnienie gwarantuje należyty wpływ składek. Pozwala to pomiędzy innymi nie tylko utrzymać działalność ubezpieczeń społecznych w ZSRR na wysokim poziomie, ale stale rozszerzać zakres świadczeń. Ponadto istniejący system poboru składek zmniejsza wydatki na administrację w stopniu, jakiego nie znają ubezpieczenia społeczne w żadnym innym państwie, gwarantując przy tym pełne osiągnięcie zaplanowanych dochodów.

M. Brojewski