

# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W ramach specjalnego cyklu, zamieszczamy w niniejszym numerze artykuł „Świadczenia z ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych”, przeznaczony dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych

8

IX

---

NR

1951

Zasiłki w zakładach pracy — M. Brojewski

**WYKŁADNIA I PRAKTYKA** str. 236 — 244

Doniosłe złagodzenie warunków nabywania rent emerytalnych — K. Nientowski

Świadczenia z ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych — T. Wasylecki

Regulamin wojewódzkich inspekcji świadczeniowych — F. W.

Pytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

**PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA** str. 245 — 247

**OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA** str. 247 — 249

**WSPÓLZAWODNICTWO** str. 250 — 257

Racjonalne wykorzystanie styczości z terenem — W. Bujarski

U progu prac budżetowych na 1952 r. — J. Czerwiński

Na marginesie współzawodnictwa w Centrali ZUS — J. K.

Meldunki o wynikach współzawodnictwa w czerwcu 1951 r. — hf

Chorzowscy ZUS-owcy odpowiadają na apel załogi huty „Kościuszko“ — T. Kucharski

Poszukiwanie rezerw czasu pracy

Przodownicy pracy wśród kierowców — St. Teper

**ŻYCIE PRACOWNICZE** str. 258 — 262

Pracujący i „zapracowani“ (nasze sylwetki) — W.

Problem na pozór drobny — F. Woźniczka

Nasza praca zawodowa i społeczna: kol. Goebel z Poznania przodownicą w pohorze składek — Dobrze pracuje Wydział Zasiłków w Poznaniu —

Nie czytają okólników, nie czytają „Przeгляdu Ubezpieczeń Społecznych“ — Pracownicy Sekcji Wypłaty Rent w Rybniku przodują — Kol. Pudlik

wykonuje 189% normy — Przodownicy w grupie zasiłków cho owych w Rybniku

**CO PISZĄ O NAS** str. 262

**PRZEGLĄD WYDAWNICTW** str. 263 — 264

**PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY** str. 265 — 268

Zasiłki pogrzebowe w ubezpieczeniu radzieckim — M. B.

Statystyka rencistów ZUS (cz. II) — F. K.

# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Rok XIX

SIERPIEŃ 1951 r.

Nr 8

## ZASIŁKI W ZAKŁADACH PRACY

Sprawa przenoszenia wypłat zasiłków chorobowych z oddziałów ZUS na zakłady pracy ma swoją historię w naszych ubezpieczeniach społecznych i znajduje się już w fazie końcowej; warto przy tej okazji poświęcić jej trochę uwagi oraz rozważyć, jaką wartość posiada wykonanie tego rodzaju pracy oraz ocenić, jaki wkład wnosi ona do ogólnej gospodarki narodowej.

### I

Przy budowie zasad naszych ubezpieczeń społecznych i przy ich wprowadzeniu przyjęta została zasada, że realizację świadczeń wykonywać mogą tylko instytucje ubezpieczeniowe. Nikt inny poza tymi instytucjami nie był uprawniony do przyznawania, obliczania i wypłaty świadczeń pieniężnych. Ten system wprowadzony na wiele lat przed wojną stosowany był do 1948 roku. Systemu tego nie kwestionowano, bo zdawało się wówczas, że inaczej być nie może.

Dopiero rozważania w związku z wprowadzeniem ubezpieczenia rodzinnego doprowadziły do wniosku, że instytucje ubezpieczeniowe nie będą w stanie wykonać w każdym miesiącu około dwóch milionów wypłat — a ponadto, jeśli miały by to wykonywać, to wydatki administracyjne związane z realizacją ubezpieczenia rodzinnego niewspółmiernie wzrosną, co przeczyłoby intencji samego założenia tych ubezpieczeń. Dlatego powstała słuszna myśl, aby bezpośrednio wykonywanie ubezpieczenia rodzinnego w sensie przyznawania i wypłaty zasiłków powierzyć zakładom pracy a instytucjom ubezpieczeniowym (ubezpieczalniom) pozostawić tylko czynności kontroli i nadzoru. Było to celowe rozwiązanie, gdyż automatycznie stworzyło kilkadziesiąt tysięcy punktów wypłat, szeroko rozsiadanych w terenie i położonych najbardziej blisko ubezpieczonych. Terminy wypłat były ściśle ustalone, a ich funkcjonowanie nie budziło —

jak wykazała praktyka — żadnych zastrzeżeń. Ponadto ważnym było dla rozwojowej linii ubezpieczeń społecznych wprowadzenie czynnika zawodowego, który miał prawo i obowiązek bezpośredniego występowania i ingerowania w sprawę samych wypłat.

Był to więc pierwszy i zasadniczy wyłom w dotychczasowym systemie naszych ubezpieczeń społecznych, polegający na tym, że realizację świadczeń można powierzać osobom prawnym, które nie są instytucjami ubezpieczeń społecznych. Wprowadzenie tego systemu początkowo tylko na odcinku zasiłków rodzinnych miało w przyszłości zaciążyć i na innych rodzajach ubezpieczeń, a w szczególności na wypłacie zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia chorobowego, najbardziej częstotliwe po zasiłkach rodzinnych, od samego początku istnienia tego ubezpieczenia były wykonywane wyłącznie początkowo przez kasy chorych, a następnie przez ubezpieczalnie społeczne. Każdy, komu przysługiwał zasiłek obowiązany był uzyskać odpowiednie dowody i złożyć je w instytucji ubezpieczeniowej; po odbiór pieniędzy zgłaszał się osobiście, bądź w nielicznych wypadkach przekazywane mu były przez pocztę. Uzyskiwanie przez pracownika dowodów, składanie ich w ubezpieczalni oraz odbiór w oznaczonym dniu samego zasiłku, wymagały zużycia sporo czasu kosztem samej pracy. Wpływało to ujemnie na wydajność pracy i wносиło dezorganizację w wykonywaniu planów produkcyjnych w zakładach pracy oraz łamało socjalistyczną dyscyplinę pracy. Dlatego system ten wymagał zmiany.

W oparciu o obserwacje i pewne doświadczenia z odcinka wypłaty świadczeń rodzinnych zaczęto rozważać, czy nie należałoby przenieść na zakłady pracy również wypłaty zasiłków chorobowych. Inicjatywa w tym zakresie

wyszła na poszczególnych terenach ze strony związków zawodowych. W fazie początkowej rozmiary jej były jednolite i przeważnie ograniczały się do czynności samych wypłat przez zakłady pracy, czynności natomiast ustalania uprawnień i samego obliczania wykonywały nadal ubezpieczalnie. Po nieśmiałyh w roku 1948 próbach w zakresie samej tylko wypłaty zaczęto myśleć również o przyznawaniu i obliczaniu zasiłków na zakładach pracy. W tym celu należało przeszkolić odpowiednich pracowników z zakładów pracy, do czego zobowiązały się ubezpieczalnie społeczne.

Ta żywiłowa akcja podejmowana przez związki zawodowe wspólnie z poszczególnymi ubezpieczalniami usankcjonowana została uchwałą Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22.3. 1950. Uchwała ta w sposób wyraźny nakładała na zakłady pracy zatrudniające ponad 150 pracowników obowiązek przejścia obliczania i wypłaty wszystkich zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. W ślad za tą uchwałą i na jej podstawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał instrukcję dla zakładów pracy o sposobie obliczania, wypłaty i rozliczania się z ubezpieczalniami z wypłaconych zasiłków. Od tego więc momentu rozpoczęło się planowe i systematyczne szkolenie pracowników z dużych zakładów pracy oraz przekazywanie tym zakładom czynności związanych z obliczaniem i wypłatą zasiłków. Akcja ta w odniesieniu do zakładów pracy zatrudniających ponad 150 pracowników została zasadniczo zakończona z końcem 1950 roku.

CRZZ, która od początku patronowała całej akcji i pobudzała terenowe swoje ogniwa w kierunku systematycznego rozwijania wypłat na zakładach pracy, podjęła w m-cu lutym 1951 uchwałą zalecającą przekazywanie wypłaty zasiłków także wszystkim uspołecznionym zakładom pracy zatrudniającym od 50 pracowników wzwyż. Uchwała ta dopuszcza możliwość objęcia tą akcją i jeszcze mniejszych zakładów pracy, o ile istnieją ku temu sprzyjające warunki. Po ukazaniu się tej uchwały nastąpiła druga faza przekazywania wypłat, faza przerzucania ich i na mniejsze zakłady pracy. W ścisłym współdziałaniu okręgowych i powiatowych rad związków zawodowych z oddziałami ZUS akcja została podjęta na całym terenie obecnie jeszcze w pierwszym kwartale br. i w chwili obecnej została już całkowicie zakończona bądź znajduje się w stadium końcowym.

W ten sposób został stworzony nowy w naszych warunkach system realizacji świadczeń pieniężnych w dziedzinie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. System nie narzucony z góry lecz podyktowany potrzebami, zrodzony z poczucia odpowiedzialności klasy robotniczej za wydajność pracy, za wykonanie planów produkcyjnych, za przestrzeganie socjalistycznej dyscypliny pracy.

W wyniku dwuletniej pracy nad wprowadzeniem nowego systemu można stwierdzić, szacu-

jąc ogólnie, że ponad 85% pracowników otrzymuje zasiłki z ubezpieczenia chorobowego w zakładach pracy, a niecałe 15% pobiera w oddziałach ZUS. Do tej małej grupy należą wszyscy pracownicy zatrudnieni u prywatnych pracodawców (3%) oraz zatrudnieni w małych uspołecznionych zakładach pracy.

## II

Porównajmy, jaka jest różnica pomiędzy systemem wypłat dokonywanych przez oddziały ZUS a systemem wypłat zasiłków w zakładach pracy oraz w jakich wielkościach różnica ta występuje w skali krajowej.

Przy systemie dawnym, dziś stosowanym dla niecałych 15% ubezpieczonych, pracownik obowiązany jest w wypadku choroby i uznania go za niezdolnego do pracy:

- a) zgłosić się do lekarza lub na komisję lekarską,
- b) po uzyskaniu pierwszego zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy — zgłosić się do zakładu pracy dla wystawienia zaświadczenia o wysokości zarobków,
- c) złożyć dowody w oddziale ZUS oraz
- d) zgłosić się w oznaczonym dniu po odbiór pieniędzy.

Przy dalszym ciągu niezdolności do pracy odpada czynność z pod b), inne czynności pozostają.

Jeśli natomiast pracownik zatrudniony jest w zakładzie pracy, który oblicza i wypłaca zasiłki, wówczas uzyskane zaświadczenie o tymczasowej niezdolności do pracy składa w zakładzie pracy i w ustalonym terminie zgłasza się po pieniądze.

A zatem przy nowym systemie zostały wyeliminowane czynności z pod c) i d) tj. utrzymanie osobistego i bezpośredniego kontaktu z oddziałem ZUS; czynności te, szacując ostrożnie, wymagały zużycia nie mniej niż 2 godzin, na czas których pracownik przeważnie zwalniał się z podjętej pracy.

W skali krajowej przeciętnie miesięcznie wypłaca się samych zasiłków chorobowych około 300.000, nie licząc zasiłków domowych, szpitalnych, połogowych, pokarmowych i pogrzebowych; z tego na zakłady pracy przypada 255.000 zasiłków. Gdyby wszystkie zasiłki — jak było przed dwoma laty — obliczały i wypłacały oddziały ZUS, to ogólna strata czasu zużytego na podjęcie tylko samych zasiłków chorobowych wyniosłaby miesięcznie 510 000 godzin czyli 2550 pracowniko - miesięcy tj. prawie 0.05% zatrudnienia; przeniesienie więc wypłat zasiłków chorobowych na zakłady pracy uratowało dla produkcji przynajmniej 2.500 pracowników pełnozatrudnionych tj. wyeliminowano ze strat około 1,5 mil. zł miesięcznie (w rzeczywistości liczby te byłyby znacznie większe, jeśliby obliczenia nie zostały ograniczone tylko do zasiłków chorobowych lecz uwzględniały wszystkie pozostałe zasiłki).

Umiejscowienie wypłaty świadczeń w zakładach pracy posiada, poza stroną materialną, du-

ży walor społeczny oraz ma decydujące znaczenie dla kierunku rozwoju organizacyjnego samych ubezpieczeń. System ten włącza związki zawodowe w orbitę bezpośrednich zagadnień ubezpieczeniowych. Przez otrzymywanie świadczeń w zakładzie pracy pracownik wiąże się ściślej z tym zakładem i z jego organami tam istniejącymi, wiąże się ze swoją organizacją zawodową — z radą zakładową. Przez umiejscowienie

zatem wypłaty świadczeń w zakładach pracy wprowadza się na teren ubezpieczeń społecznych w sposób istotny związki zawodowe. I to jest istotny sens organizacyjny, który przez zmianę systemu wypłat został pośrednio dokonany. Uzyskane przez to wartości są nie mniejsze od wyników materialnych.

M. Brojewski

# WYKŁADNIA *i* PRAKTYKA

## Doniosłe złagodzenie warunków nabywania rent emerytalnych

(okólnik ZUS Nr 101/51)

### W s t ę p

#### I.

Prawo do renty z ubezpieczenia emerytalnego robotników lub pracowników umysłowych powstaje wówczas, kiedy pracownik — poza innymi warunkami — przebył w ubezpieczeniu pewien okres czasu, zwany okresem wyczekiwania. Ale mimo, że pracownik posiada okres wyczekiwania, nie powstanie prawo do renty, jeśli w ubezpieczeniu będą istniały duże przerwy, zwłaszcza między datą ustania ostatniego ubezpieczenia a datą wypadku losowego (dożycie wieku starczego, utrata zdolności do zarobkowania, śmierć); w tym przypadku nie powstanie prawo do renty z powodu braku warunku, który nazywamy ciągłością ubezpieczenia lub zachowaniem uprawnień do renty.

Dla uzyskania prawa do renty emerytalnej muszą więc być spełnione — oprócz innych warunków — dwa wyżej wspomniane zasadnicze warunki ustawowe: okres wyczekiwania i ciągłość ubezpieczenia lub zachowanie uprawnień.

Na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego oraz Centralną Radą Związków Zawodowych wyraziło zgodę na wprowadzenie bardzo ważnych ulg, dotyczących dwóch wyżej wspomnianych warunków ustawowych. Wspomniane ulgi zostały wprowadzone okólnikiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Nr 101 z dnia 12.5.1951, który omówimy szczegółowo w dalszej części artykułu. Na wstępie omówimy okoliczności, które spowodowały i umożliwiły wprowadzenie wspomnianych ulg, co pozwoli na lepsze zrozumienie całego zagadnienia.

#### II.

Wspomniane wyżej okres wyczekiwania wynosi (poza pewnymi wyjątkami) w ubezpiecze-

niu emerytalnym robotników (skrót „R“) 200 tygodni, a pracowników umysłowych („U“) 60 miesięcy.

Warunek okresu wyczekiwania jest spełniony wówczas, kiedy pracownik przez czas wymagany ustawą (200 tyg. wzgl. 60 mies.) wykonywał zatrudnienie uzasadniające ubezpieczenie emerytalne i składki ubezpieczeniowe za ten okres zatrudnienia zostały opłacone lub wymierzone. Dla uzyskania prawa do renty nie wystarczy więc, aby pracownik udowodnił, że był zatrudniony przez okres czasu wymagany ustawą, lecz konieczne jest jeszcze ponadto przeprowadzenie dowodu, iż za ten okres zatrudnienia składki zostały opłacone lub wymierzone.

Po Wyzwoleniu uzyskanie dowodów na okoliczność, czy za okresy zatrudnienia przed Wyzwoleniem zostały opłacone składki ubezpieczeniowe w większości przypadków bardzo poważne trudności, gdyż odpowiednie dowody posiadane przez ZUS lub przez pracowników przeażnie zaginęły w czasie wojny. Ponadto wiadomo, że przed wojną pracodawcy w wielu przypadkach nie zgłaszali pracowników do ubezpieczenia i nie opłacali składek, z czym w ówczesnych warunkach nie mogli skutecznie walczyć ani pracownicy ani pracownice organizacje zawodowe. W tym stanie rzeczy odmawianie po Wyzwoleniu pracownikom lub ich rodzinom rent emerytalnych z powodu nieopłacenia składek jest społecznie nieuzasadnione, a wobec tego odczuwana była potrzeba uchylecia przepisu uzależniającego nabycie prawa do renty od opłacenia składek.

#### III.

Na pokrycie świadczeń oraz innych wydatków związanych z wykonywaniem ubezpieczenia służą składki, które w okresie przedwojennym pokrywane były częściowo przez pracownika, częściowo przez pracodawcę.

Jednym z pierwszych aktów prawnych w zakresie ubezpieczeń społecznych w Polsce Odrodzonej był dekret Krajowej Rady Narodowej z dnia 29.9.1945 o uiszczaniu przez pracodawców całości składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy (Dz. U. R. P. Nr 43 poz. 240). W myśl tego dekretu pracownicy zostali zwolnieni od obowiązku ponoszenia części składki, jaka przypadała na nich w myśl przedwojennych przepisów, a obowiązkiem opłacania całości składki obciążono zakład pracy. W ten sposób został zlikwidowany kapitalistyczny system finansowania ubezpieczenia społecznego kosztem zarobków pracowniczych.

Wydane w Polsce Ludowej dalsze akty prawne zniosły tzw. fundusze ubezpieczeniowe odrębne dla każdego rodzaju ubezpieczenia (ustawa z 1.3.1949, Dz. U. R. P. poz. 120 i ustawa z 20.7.1950 Dz. U. R. P. poz. 133), wprowadziły dochody i wydatki ZUS do budżetu Państwa pełnymi kwotami (ustawa z 20.7.1950 Dz. U. R. P. poz. 133) oraz wprowadziły jednolitą składkę ubezpieczeniową (rozp. Rady Ministrów z 10.2.1951 Dz. U. R. P. poz. 70), tj. składkę jednokową dla wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy (uspołecznionym lub nieuspołecznionym) niezależnie od tego, czy dany pracownik podlega wszystkim czy tylko niektórym rodzajom ubezpieczenia. A więc np. państwowi pracownicy publiczno-prawni podlegają tylko ubezpieczeniu chorobowemu i rodzinnemu, lecz za nich opłaca się od dnia 1.1.1951 składkę ubezpieczeniową w pełnej wysokości (15,5% zarobku) jak za innych pracowników zakładów gospodarki uspołecznionej, którzy podlegają wszystkim rodzajom ubezpieczenia (chorobowemu, wypadkowemu, emerytalnemu i rodzinnemu).

Kiedy istniały odrębne fundusze ubezpieczeniowe dla każdego rodzaju ubezpieczenia prowadziły one własną gospodarkę finansową i składka musiała być zróżnicowana i ustalona dla każdego rodzaju ubezpieczenia, a świadczenia emerytalne z danego funduszu ubezpieczeniowego przysługiwały tylko wówczas, kiedy opłacono składki za pracownika do danego funduszu. Obecnie, gdy istnieje tylko jeden wspólny fundusz ubezpieczeń społecznych i gdy ubezpieczenia wchodzi całością swoich dochodów i wydatków do budżetu Państwa świadczenia uniezależniły się od składek. Znalazło to dobitny wyraz w uchwale Prezydium Rządu Nr 15 z dnia 10.1.1951 (Monitor Polski Nr 5-A poz. 64), która na odcinku ubezpieczenia emerytalnego jest wykonaniem przywilejów nadanych górnikom przez tzw. Kartę Górnika. Powyższa uchwała Rządu wprowadza wysokie renty dla górników i ich rodzin, lecz prawa do tych rent nie uzależnia już od opłacenia składek ubezpieczeniowych.

Wyżej omówione okoliczności stworzyły warunki dla powzięcia przez władze decyzji uniezależnienia w powszechnym ubezpieczeniu emerytalnym prawa do renty od opłacenia składek ubezpieczeniowych.

Wspomnieliśmy wyżej, że w myśl obowiązujących przedwojennych przepisów okres wyczekiwania jest wówczas przebyty, jeśli przez okres czasu wymagany ustawą (200 tygodni wzgl. 60 mies.) pracownik był nie tylko zatrudniony, ale również składki zostały opłacone. *Okólnik ZUS Nr 101/51 postanawia, że do okresu wyczekiwania zalicza się okresy zatrudnienia, chociaż składki nie zostały opłacone*, wymaga więc tylko zatrudnienia, a znosi warunek opłacenia składek.

Powstaje pytanie, czy każde zatrudnienie zalicza się do ubezpieczenia czyli do okresu wyczekiwania? Do okresu wyczekiwania zalicza się w myśl okólnika tylko takie zatrudnienie, które odpowiada następującym dwóm warunkom:

- a) było wykonywane na obszarze, na którym obowiązywały przepisy o ubezpieczeniu emerytalnym.
- b) uzasadniało obowiązek ubezpieczenia emerytalnego.

Co do warunku pod a) należy przypomnieć, że ubezpieczenie emerytalne robotników i pracowników umysłowych obowiązuje na poszczególnych obszarach Polski od różnych dat, a mianowicie:

1) na obszarze b. zaboru niemieckiego, Ziemi Odzyskanych i b. W. M. Gdańska ubezpieczenie emerytalne robotników przemysłowych i rolnych obowiązuje od dnia 1.1.1891, a ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych — od dnia 1.1.1913;

2) na obszarze b. zaboru austriackiego ubezpieczenie emerytalne robotników przemysłowych obowiązuje od dnia 1.1.1943, a ubezpieczenie emerytalne robotników rolnych nie zostało jeszcze wprowadzone; ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych obowiązuje od dnia 1.1.1909;

3) na obszarze b. zaboru rosyjskiego ubezpieczenie emerytalne robotników przemysłowych obowiązuje od dnia 1.1.1934, a ubezpieczenie emerytalne robotników rolnych nie zostało dotychczas wprowadzone; ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych obowiązuje od dnia 1.1.1928.

Z powyższych wyjaśnień wynika, że jeśli np. robotnik był zatrudniony w fabryce w okresie od 1.1.1920 do 30.12.1933 na obszarze b. zab. rosyjskiego lub austriackiego, to zatrudnienie to nie może być zaliczone do okresu wyczekiwania, gdyż na powyższych obszarach ubezpieczenie emerytalne robotników przemysłowych obowiązuje od dnia 1.1.1934. Gdyby natomiast wspomniany robotnik był zatrudniony przez powyższy okres czasu na obszarze b. zab. niemieckiego, Ziemi Odzyskanych lub b. W. M. Gdańska, okres tego zatrudnienia byłby zaliczony do okresu wyczekiwania.

Co do drugiego warunku, jakiemu musi odpowiadać zatrudnienie, aby mogło być zaliczone do okresu wyczekiwania (patrz wyżej pod b), zaznaczyć należy, że nie każde zatrudnienie wykonywane na obszarze, na którym obowiązuje ubezpieczenie uzasadnia obowiązek ubezpiecze-

nia. Np. na obszarze b. zaboru rosyjskiego obowiązuje wprawdzie od dnia 1.1.1934 ubezpieczenie emerytalne robotników, ale obejmuje ono tylko robotników przemysłowych, wobec tego na tym obszarze zatrudnienie w charakterze robotnika rolnego nie uzasadnia obowiązku ubezpieczenia emerytalnego.

## II.

Ubezpieczenie emerytalne udziela świadczeń na wypadek dożycia wieku starczego (65 lat), niezdolności do zarobkowania (wykonywania zawodu) lub śmierci pracownika.

Osoby, które ukończyły 60 lat życia, są z powodu naturalnego zużycia organizmu albo już niezdolne do zarobkowania (wykonywania zawodu), albo też niezdolność następuje u nich w bardzo krótkim czasie. W tym stanie rzeczy osoby, które podejmują zatrudnienie po ukończeniu 60 roku życia, nie powinny być w zasadzie przyjmowane do ubezpieczenia emerytalnego, gdyż zdarzenie losowe (niezdolność), które ma być przedmiotem ubezpieczenia już nastąpiło albo wkrótce nastąpi.

Po Wyzwoleniu zagadnienie osób, które podejmują zatrudnienie po ukończeniu 60 roku życia jest bardziej aktualne niż przed wojną, a to z powodu stopniowej lecz szybkiej likwidacji gospodarki prywatnej i przechodzenia do zatrudnienia najemnego (niesamodzielnego) wielu osób w podeszłym wieku, które dotychczas wykonywały zatrudnienie samodzielne (kupcy, rzemieślnicy, przedsiębiorcy, wolne zawody itp.).

Powstaje pytanie, pod jakimi warunkami zatrudnienie podejmowane po ukończeniu 60 roku życia może być zaliczone do okresu wyczekiwania, a więc może dawać prawo do renty emerytalnej?

Na powyższe pytanie okólnik ZUS Nr 101/51 daje następującą odpowiedź: *w przypadku jeśli pracownik po ukończeniu 60 roku życia podjął najemne zatrudnienie i w myśl przepisów nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia emer. wówczas zatrudnienie to zalicza się do okresu wyczekiwania w „R” lub „U” jeśli pracownik przed ukończeniem 60 roku życia wykonywał zatrudnienie niesamodzielne:*

- a) albo co najmniej przez 200 tygodni na całej przestrzeni czasu przed ukończeniem 60 roku życia,
- b) albo co najmniej przez 50 tygodni na przestrzeni ostatnich 3 lat przed ukończeniem 60 roku życia. Do tego okresu 3 lat nie wlicza się okresu wojny, bezrobocia, służby wojskowej itp.

Przez zatrudnienie niesamodzielne wykonywane przed ukończeniem 60 roku życia należy uważać następujące prace wzgl. zatrudnienie wykonywane zarówno w kraju, jak i za granicą.

- a) pracę najemną w charakterze robotnika lub pracownika umysłowego, zarówno uzasadniającą obowiązek ubezpieczenia, jak i nieuzasadniającą tego obowiązku (np. robotnicy rolni w b. zaborze rosyjskim),
- b) pracę o charakterze publiczno-prawnym,

opartą na nominacji (prac. etatowi i pro-wizoryczni) nie podlegającą obowiązkowi powszechnego ubezpieczenia emerytalnego,

- c) zatrudnienie nie oparte na umowie o pracę, lecz uzasadniające obowiązek ubezpieczenia emerytalnego (np. chałupnicy).

Dla lepszego zrozumienia powyższych postanowień zastosujemy je do następującego konkretnego przypadku: Robotnik urodzony 20.10.1877 był zatrudniony na obszarze b. zab. rosyjskiego w następujących okresach czasu: a) 1.1.30 — 31.12.33 jako robotnik przemysłowy, b) 1.1.34 — 31.12.37 jako robotnik rolny, c) 1.1.38 — 31.12.41 znowu jako robotnik przemysłowy. Według przepisów obowiązujących do 12.5.1951, tj. do daty wydania okólnika ZUS Nr 101/51, robotnik ten nie mógł mieć zaliczonego do okresu wyczekiwania żadnego zatrudnienia z wyżej wymienionych okresów, a więc nie mógł również nabyć prawa do renty z następujących powodów:

1) zatrudnienie wymienione pod a) było wykonywane w czasie, kiedy na obszarze b. zab. rosyjskiego nie obowiązywało ubezpieczenie emerytalne robotników przemysłowych.

2) zatrudnienie w rolnictwie, wymienione pod b), nie podlegało obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego, gdyż wykonywane było na obszarze, na którym dotychczas nie wprowadzono jeszcze tego ubezpieczenia dla robotników rolnych,

3) zatrudnienie wymienione pod c) nie podlegało obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego, gdyż było podjęte po ukończeniu przez robotnika 60 roku życia (dnia 20.10.1937) i w chwili podjęcia tego zatrudnienia robotnik nie miał opłaconych żadnych składek emerytalnych za okres przed ukończeniem 60 roku życia.

W myśl wyżej podanych postanowień okólnika Nr 101/51 robotnikowi temu należy zaliczyć do okresu wyczekiwania okres zatrudnienia od 1.1.38 do 31.12.41 (200 tygodni), gdyż przed ukończeniem 60 roku życia wykonywał on zatrudnienie niesamodzielne przez okres dłuższy niż 200 tygodni (1.1.30—31.12.37). Okresy przed ukończeniem 60 roku życia nie podlegają zaliczeniu do okresu wyczekiwania z przyczyn wymienionych wyżej w pkt. 1 i 2.

Powstaje pytanie, czy i jakie ew. świadczenia emerytalne mogą otrzymać osoby, które podjęły zatrudnienie po ukończeniu 60 roku życia i nie spełniają podanych wyżej warunków, przewidzianych w okólniku 101/51, tj. nie posiadają 200 wzgl. 50 tygodni zatrudnienia przed ukończeniem 60 roku życia?

Otóż sprawa świadczeń emerytalnych dla tych osób ma być dopiero zdecydowana przez władze. Do czasu wydania tej decyzji w sprawach roszczeń tych osób nie należy wydawać żadnych formalnych decyzji. Zainteresowanych należy informować, że w obecnej chwili ZUS mógłby im wydać tylko decyzje odmowne, sprawa ich uprawnień do świadczeń emerytalnych jest jednak rozważana i ZUS wyda im formalną decyzję dopiero po rozstrzygnięciu tej sprawy przez władze.

Wspomnieliśmy wyżej, że dla uzyskania prawa do renty emerytalnej wymagane jest zachowanie uprawnień do renty.

Jak przedstawia się sprawa zachowania uprawnień emerytalnych po uwzględnieniu wprowadzonych okólnikiem Nr 101/51 zmian zarówno w zakresie przepisów dotyczących ubezpieczenia (okresu wyczekiwania) jak i w zakresie przepisów dotyczących zachowania uprawnień emerytalnych?

W ubezpieczeniu emer. robotników uprawnień do renty są zachowane, jeśli 200 tygodni zatrudnienia podlegającego zaliczeniu do ubezpieczenia (okresu wyczekiwania), przypada na okres ostatnich 10 lat przed zajściem zdarzenia losowego (dożycie wieku starczego, niezdolność, śmierć), z czego co najmniej 50 tygodni przypada na okres ostatnich 3 lat przed zajściem zdarzenia losowego.

W ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych uprawnień do renty są zachowane przez okres 18 miesięcy po ustaniu zatrudnienia policzalnego do ubezpieczenia.

Do okresów 10 i 3 lat oraz 18 miesięcy nie wlicza się *przerw w zatrudnieniu usprawiedliwionych*, za które uważa się przerwy przypadające na okresy:

1) stanu wojennego, tj. okresu czasu od 1.9.1939 do 1.6.1946,

2) służby wojskowej i SP,

3) pobierania zasiłku z ubezpieczenia chorobowego lub renty wypadkowej co najmniej 40% -owej,

4) bezrobocia udowodnionego zaświadczeniem urzędu zatrudnienia (do 1.9.39 — urzędu pośrednictwa pracy),

5) po ukończeniu 60 roku życia, jeśli w chwili ukończenia tego wieku pracownik miał zachowane uprawnienia i po 60 roku życia nie wykonywał samodzielnie zatrudnienia,

6) zatrudnienia w rolnictwie i leśnictwie na obszarze, na którym zatrudnienie to nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego,

7) sprawowania mandatu do władz ustawodawczych.

O wyżej wymienione czasy należy przedłużyć okresy decydujące o zachowaniu uprawnień (okresy 10 i 3 lata wzgl. 18 miesięcy). Stwierdzenie warunku zachowania uprawnień do renty nasuwa w praktyce poważne trudności. Przerwy w ubezpieczeniu (zatrudnieniu) dotyczą w licznych przypadkach okresu przedwojennego i są spowodowane przeważnie pozostawaniem bez pracy, w wyniku niemożności jej znalezienia. Dowody rejestracji przed wojną w b. urzędach pośrednictwa pracy zaginęły w czasie wojny, ponadto pewnych kategorii bezrobotnych w ogóle nie rejestrowano (np. robotników sezonowych). W tych warunkach jedynym dowodem na okoliczność pozostawiania bez pracy mogą być zeznania świadków, które przeważnie mają małą wartość dowodową.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności oraz fakt poważnej liczby bezrobotnych przed woj-

ną okólnik ZUS Nr 101/51 zarządza, aby wszystkie okresy przerw w zatrudnieniu w czasie do dnia 31.12.1945 traktowane były jako usprawiedliwione na równi z udowodnionymi okresami bezrobocia, z wyjątkiem przerw spowodowanych usamodzielnieniem się gospodarczym. Uznanie okresów przerw za równorzędne z udowodnionymi okresami bezrobocia, należy do zakresu swobodnego uznania ZUS.

Przez usamodzielnienie się gospodarcze należy rozumieć czerpanie środków utrzymania:

a) z własnego majątku lub pracy samodzielnej (gospodarstwo, przedsiębiorstwo, warsztat rzemieślniczy, wolny zawód lekarza, adwokat itp.) lub

b) z majątku wzgl. dochodów osób trzecich pracujących samodzielnie.

Dla zebrania materiału do oceny warunku zachowania uprawnień w czasie do dnia 31.12.1945 należy w drodze wywiadu ustalić, co pracownik robił i z czego się utrzymywał w czasie przerw w zatrudnieniu. Wywiad należy przeprowadzić na specjalnym druku (R. 123). Jeżeli wywiad wykaże, iż pracownik w czasie przerw w zatrudnieniu nie czerpał środków utrzymania ze źródeł wyżej wymienionych, wówczas przerwy te uważa się za usprawiedliwione i wyłącza się z okresów decydujących o zachowaniu uprawnień (w „R“ 10 i 3-letnich, w „U“ 18-miesięcznych).

Przy ustalaniu warunku zachowania uprawnień w okresie od dnia 1.1.1946 należy stosować ściśle obowiązujące przepisy prawne i zarządzenia ZUS.

Dla lepszego zrozumienia powyższych postanowień okólnika 101/51 omówimy je na następujących przykładach: Robotnik wykonywał zatrudnienie podlegające obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego na obszarze b. zaboru niemieckiego w czasie od 1.1.1930 do 31.12.1935 — po czym z powodu niemożności znalezienia pracy pozostawał na utrzymaniu brata, który czerpał dochody z pracy najemnej. W dniu 1.1.1946 robotnik zgłosił roszczenie o rentę inwalidzką. W niniejszym przypadku uprawnienia do renty należy uważać za zachowane, gdyż w czasie przerwy w zatrudnieniu robotnik ani nie usamodzielniał się ani nie pozostawał na utrzymaniu osoby, która czerpała środki utrzymania z majątku lub pracy samodzielnej, a był na utrzymaniu osoby żyjącej z pracy najemnej. Gdyby brat robotnika czerpał dochody z gospodarstwa rolnego, handlu lub przedsiębiorstwa wówczas przerwa w zatrudnieniu robotnika (1.1.36—1.9.39, wyłączając okresy wojny) nie byłaby usprawiedliwiona, a wobec tego robotnik nie miałby zachowanych uprawnień z powodu braku 50 tygodni w ostatnich 3 latach, a w konsekwencji nie miałby również prawa do renty.

#### Zakres obowiązywania okólnika 101/51

Powstaje pytanie, czy i w jakim zakresie należy stosować ulgi przewidziane w okólniku 101/51 do spraw emerytalnych załatwianych po



dniu 12.5.1951 (data wydania okólnika) oraz do spraw, które przed tą datą zostały załatwione odmownie.

Z treści omawianego okólnika wynikają na powyższe pytania następujące odpowiedzi:

- 1) jeżeli roszczenie o rentę dla pracownika lub jego rodziny jest załatwione po dniu 12.5.1951 i warunek okresu wyczekiwania lub zachowania uprawnień jest spełniony tylko przy zastosowaniu okólnika 101/51 wówczas należy zawsze przyznać rentę od terminu ustawowego (art. 7 ustawy z 1.3.1949 Dz. U. R. P., poz. 109), nawet gdyby ten termin przy padał na okres przed dniem 12.5.1951; bez znaczenia jest okoliczność, czy roszczenie wpłynęło przed dniem 12.5.1951 czy po tym dniu,
- 2) decyzje odmowne, nie będące przedmiotem postępowania sądowego, podlegają rewizji

przy zastosowaniu zasad omawianego okólnika tylko na wniosek osoby zainteresowanej, przy czym rentę przyznaje się od dnia zgłoszenia wniosku,

- 3) decyzje odmowne, będące przedmiotem postępowania przed okręgowym sądem ubezpieczeń społecznych lub przed Trybunałem Ubezpieczeń Społecznych, mogą ulec rewizji najwcześniej od dnia 12.5.1951, jeśli renta przysługiwałaby przy zastosowaniu zasad okólnika 101/51; w tych przypadkach należy złożyć w sądzie oświadczenie, że ZUS przyzna rentę od dnia 12.5.51; jeśli dla złożenia takiego oświadczenia potrzeba przeprowadzić dodatkowe dochodzenia należy złożyć w sądzie wnioski o odroczenie posiedzenia sądownego.

K. Niementowski

## Świadczenia ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych

Z tytułu ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych przysługują następujące świadczenia:

- 1) renta wypadkowa wraz z dodatkiem wzgl. zasiłkiem rodzinnym dla dzieci,
- 2) renta wdowia wypadkowa,
- 3) renta sieroca wypadkowa,
- 4) renta dalszej rodziny,
- 5) dodatek dla bezradnych wzgl. dodatek dla ociemniałych,
- 6) zasiłek pogrzebowy,
- 7) pomoc lecznicza,
- 8) protezy.

### Renta wypadkowa

Prawo do renty wypadkowej ma taki pracownik, który podlegając ubezpieczeniu od wypadków, uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową i stał się wskutek tego niezdolny do zarobkowania w wysokości co najmniej 25% przez okres dłuższy, niż 4 tygodnie. Prawo do renty tej nie przysługuje jednak w tym okresie, w którym pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego (szpitalnego, domowego) lub do wynagrodzenia od pracodawcy. Ponadto przepisy prawne zawierają szereg postanowień, wyłączających lub ograniczających prawo do świadczeń w pewnych przypadkach (np. wskutek przedawnienia, odbywania kary więzienia, zbiegu rent itp. — zob. wydawnictwo ZUS pt. „Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych“ z 1950 r. pyt. 17—26).

Którzy pracownicy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych omówione zostało w artykule pt. „Osoby uprawnione do świadczeń“ (PUS, nr 6—7/51, str. 197).

Wypadkiem w zatrudnieniu w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym jest każde nagłe zdarzenie, które zostało wywołane przyczyną zewnętrzną, pozostaje w związku przyczynowym z zatrudnieniem i powoduje śmierć lub uszczerbek w zdolności do zarobkowania wskutek uszkodzenia zdrowia.

Za wypadki w zatrudnieniu uważa się:

- 1) wypadki przy pracy,
- 2) wypadki przy takich domowych lub innych zajęciach, do których ubezpieczony został użyty przez pracodawcę lub inną osobę, której podlegał z powodu swego zatrudnienia,
- 3) wypadki przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi pracy, chociażby dostarczonych przez ubezpieczonego,

- 4) wypadki w drodze do pracy i z pracy.

Chorobą zawodową nazywamy taką chorobę, która powstaje wskutek oddziaływania w czasie pracy szczególnie szkodliwych środków produkcyjnych, narzędzi pracy lub wreszcie niekorzystnych warunków lub sposobu pracy. Prawo do renty dają jednak tylko te choroby zawodowe, które wymienione są w przepisach o ubezpieczeniu społecznym.

Do chorób tych należą:

- 1) zachorowanie z powodu zatrucia łożem, jego związkami lub stopami w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni są narażeni na działanie tych substancji.

- 2) zachorowanie z powodu zatrucia rtęcią, jej związkami i amalgamatami w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni są wystawieni na działanie tych substancji.

- 3) zakażenie węglikami w gospodarstwach rolnych, w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni stykają się z chorymi zwierzętami lub zakażonymi przedmiotami, np. przy przeróbce produktów zwierzęcych, jak skóra, włosie itp.

- 4) zachorowanie na pylicę krzemową (krzemicę) bez gruźlicy lub nawet z gruźlicą, jeżeli przyczyną powodującą niezdolność do zarobkowania lub śmierć jest wspomniana pylica w górnictwie i kopalnictwie, w przemyśle mineralnym, w przemyśle metalowym łącznie z hutnictwem, w zakładach obróbki kamienia, ponadto we wszystkich przedsiębiorstwach i zakładach przy szlifowaniu,

- 5) zachorowanie z powodu zatrucia: a) fosforem i jego związkami, b) arsenem i jego związkami, c) siarczkiem węgla, d) benzolem, jego homologami i ich pochodnymi, e) chloropochodnymi węglowodorów szeregu tłuszczowego — w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni są narażeni na działanie tych substancji,

- 6) zmiany chorobowe wywołane działaniem promieni Roentgena, radem i innymi substancjami promieniotwórczymi — w przedsiębiorstwach i zakładach, w których zatrudnieni są narażeni na działanie tych promieni lub substancji,

- 7) zachorowanie na nabłoniaki skóry — w przedsiębiorstwach, zakładach i gospodarstwach przy wszystkich zajęciach, w których zatrudnieni są narażeni na styczność ze smołą, pakicem, asfaltem, olejami mineralnymi, parafiną oraz wszelkimi połączeniami lub pozostałościami tych substancji,

- 8) glistnica u górników,

- 9) schorzenie mięśni, kości i stawów u osób zatrud-

nionych przy przyrządach działających przez sprężenie powietrza.

#### *Dodatki dla dzieci do renty*

Prawo do dodatku do renty lub zasiłku rodzinnego dla dzieci ma prawo ten ubezpieczony, który pobiera rentę wypadkową z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do zarobkowania wskutek wypadku lub choroby zawodowej.

Prawo to przysługuje na dzieci własne, przysposobione i obce w wypadku, jeżeli:

1) **dzieci własne i przysobione** a) pozostają na wychowaniu i utrzymaniu rencisty, b) nie przekroczyły 16, a jeżeli uczęszczają do szkoły — 24 roku życia; jeżeli dziecko jest trwale niezdolne do zarobkowania, a niezdolność ta powstała w okresie do 16 lat lub podczas uczęszczania do szkół przed ukończeniem 24 roku życia — prawo do świadczeń dla dzieci przedłuża się (bez względu na wiek dziecka) na czas trwania tej niezdolności, c) nie zawarły związku małżeńskiego, d) nie są zatrudnione lub uprawnione do świadczeń z tytułu własnej pracy,

2) **dzieci obce** a) odpowiadają warunkom podanym wyżej w pkt. 1 lit. a—d, b) zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie przez rencistę przed osiągnięciem pełnoletniości tj. przed ukończeniem przez dziecko 18 roku życia, c) oboje rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą zapewnić dziecku utrzymania; gdy rodzice dziecka żyją i mogą dziecku swemu zapewnić utrzymanie, dziecko takie może być uważane za „dziecko obce“ innej osoby faktycznie je wychowującej i utrzymującej i świadczenia z tytułu pobierania przez tę osobę renty mogą być udzielane, jeżeli osoba ta została przez sąd ustanowiona opiekunem; warunek wykazania formalnego opiekuństwa nie jest wymagany w stosunku do wnuków i pasierbów.

Za dzieci własne uważa się zarówno dzieci z małżeństwa, jak i pozamałżeńskie.

Za „dzieci obce“ uważa się wszystkie dzieci, które nie są dziećmi własnymi lub przysposobionymi. Zalicza się tu zatem a) zarówno dzieci spokrewnione lub spowinowacane z ubezpieczonym wzgl. rencistą (wnuki, rodzeństwo, pasierby), jak i b) nie pozostające do ubezpieczonego w żadnym stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa (wychowankowie).

#### *Renta wdowia*

Wdowa ma prawo do renty wdowiej wypadkowej, jeżeli:

1) **ubezpieczony** a) podlegał ubezpieczeniu od wypadków, b) uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową, c) zmarł wskutek tego wypadku lub choroby zawodowej tzn. śmierć jego pozostawała w związku przyczynowym z wypadkiem lub chorobą zawodową,

2) **wdowa** zaś a) pozostawała z ubezpieczonym w związku małżeńskim co najmniej przez 6 miesięcy; w przypadku jednak, gdy śmierć nastąpiła z przyczyn, które zaszły po zawarciu związku małżeńskiego — okres ten nie obowiązuje, b) w chwili śmierci męża małżeństwo nie było unieważnione lub z winy wdowy rozwiedzione.

Wdowie przysługuje prawo do renty wdowiej wypadkowej nawet i wtedy, jeśli jest młoda i zdolna do zarobkowania i nie wychowuje dzieci.

Wdowiec ma prawo do renty po śmierci ubezpieczonej żony, jeżeli jest inwalidą w rozumieniu ubezpieczenia emerytalnego robotników i pozostawał na wyłącznym utrzymaniu żony.

#### *Renta sieroca*

Prawo do renty sierocej mają te dzieci, które wymienione zostały wyżej przy omawianiu dodatków na dzieci, o ile odpowiadają warunkom tam podanym. Ponadto ubezpieczony musi spełniać warunki, które zostały omówione przy rencie wdowiej.

Za sieroty zupełne uważa się sieroty, których:

1) oboje rodzice zmarli (choćby ewent. macocha pobierała rentę wdowią),

2) tylko ojciec zmarł, lecz matka nie otrzymuje renty wdowiej po ojcu.

Dziecko pozamałżeńskie, w stosunku do którego ojcostwo ubezpieczonego zostało uznane lub przez sąd

ustalone, uważane jest po śmierci ojca zawsze za sierotę zupełną, choćby matka dziecka żyła.

#### *Renta dalszej rodziny*

Prawo do renty dalszej rodziny mają w kolejności: 1) rodzice, 2) dziadkowie (pierwsi wykluczają drugich).

Prawo do takiej renty przysługuje, jeżeli a) ubezpieczony spełnia warunki omówione przy rencie wdowiej, b) członkowie dalszej rodziny pozostają w nieobstanku, c) nie ma takich osób z dalszej rodziny, które jako w pierw uprawnione do renty, wykluczają innych członków dalszej rodziny.

Niedostatek jest pojęciem natury gospodarczej i jak praktyka ustaliła, oznacza łagodniejszą sytuację życiową niż pojęcie „brak niezbędnych środków utrzymania“.

Dla ustalenia niedostatku sytuację indywidualną osoby uprawnionej należy oceniać na tle istniejących w danym czasie i miejscu okoliczności. Zgodnie z orzeczeniem Trybunału Ubezpieczeń Społecznych pobieranie dochodu czy to tytułem emerytury, renty, czy to z pracy zarobkowej wyłącza niedostatek w rozumieniu ustawy o ubez. społecznym, jeżeli uzyskiwany dochód osiąga wysokość aktualnych w chwili rozpatrywania sprawy stawek renty inwalidzkiej, jako świadczenia najpowszechniejszego, stanowiącego podstawę bytu ogółu rencistów.

#### *Dodatek dla bezradnych*

Od dnia 1. I. 1949 prawo do dodatku dla bezradnych przysługuje wszystkim rencistom bez względu na rodzaj pobieranej renty i wysokości tej renty oraz bez względu na przyczynę bezradności, jeżeli osoba pobierająca rentę znajduje się w takim stanie bezradności, że potrzebuje stałej pomocy i opieki osób trzecich. Dodatek ten może zatem od dnia 1. I. 1949 przysługiwać ubezpieczonemu, wdowie, sierotom i dalszej rodzinie.

#### *Dodatek dla ociemniałych*

Renciści ZUS, którzy nie mają prawa do dodatku bezradności, a z powodu ślepoty lub nieuleczalnej utraty wzroku są ociemniałymi w stopniu ustalonym w okólniku ZUS mają od dnia 1. 5. 1950 prawo do tzw. dodatku dla ociemniałych, który wypłacany jest w tej samej wysokości co dodatek dla bezradnych.

#### *Zasiłki pogrzebowe*

Zasiłki pogrzebowe wypłacane są po śmierci tak samego ubezpieczonego wzgl. rencisty ZUS, jak i po śmierci członków rodziny ubezpieczonego lub rencisty.

#### *Pomoc lecznicza dla rencistów i ich rodzin*

Osoby, które pobierają renty wypadkowe w wysokości co najmniej 50% mają prawo do wszelkiej pomocy leczniczej. Taką pomoc otrzymują również członkowie ich rodzin. Osoby otrzymujące renty niższe niż 50% mają prawo jedynie do leczenia następstw wypadku. Członkowie rodzin takich osób nie mają prawa do leczenia. Pomoc lecznicza udzielana jest przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego.

#### *Wysokość świadczeń*

Wysokość rent od dnia 1. 1. 1949 unormowana jest następująco:

1) Jeżeli wypadek zaszedł przed Wyzwoleniem, renty wypłacane są w kwotach jednolitych. Renta wypadkowa dla ubezpieczonego, który wskutek wypadku a) jest całkowicie (100%) niezdolny do zarobkowania, wynosi 162 zł miesięcznie (tzw. renta pełna), b) jest częściowo niezdolny do zarobkowania, lecz nie mniej niż 25%, renta wdowia wynosi odpowiednią część renty pełnej (100%-wej).

Renta wdowia wynosi 72 zł miesięcznie, zaś renta dalszej rodziny — 72 zł, jeżeli jest tylko jedna osoba uprawniona. Jeżeli dalsza rodzina składa się z kilku osób, kwota ta wzrasta o 22,50 zł dla każdej osoby od drugiej począwszy. Łączna jednak suma renty wdowiej i dalszej rodziny nie może przekraczać renty pełnej ubezpieczonego; jeżeli przekracza, wówczas rentę dalszej rodziny odpowiednio obniża się.

2) Jeżeli wypadek zaszedł po Wyzwoleniu, renty wypadkowe, wdowie i dalszej rodziny wymierza się

według grup zarobkowych, do których ubezpieczeni zostają zaliczeni na podstawie przeciętnych swych za-

robków z okresu 6 miesięcy przed wypadkiem. Grup takich jest 8, a to:

Grupa	Przeciętny miesięczny zarobek zł i gr	Renta wypadkowa pełna (100%) mies. zł i gr	Renta wdowia miesięcznie zł i gr	Renta dalszej rodziny	
				na pierwszą osobę mie- sięcznie zł i gr	na każdą następną osobę mies. zł i gr
I	poniżej 240.—	180.—	84.—	84.—	21.—
II	od 240.— do 329,99	189.—	93.—	93.—	23.25
III	„ 330.— „ 419,99	202.50	102.—	102.—	25.50
IV	„ 420.— „ 509,00	216.—	112.50	112.50	28.12
V	„ 510.— „ 599,99	243.—	123.—	123.—	30.75
VI	„ 600.— „ 689,99	270.—	135.—	135.—	33.75
VII	„ 690.— „ 779,99	300.—	150.—	150.—	37.50
VIII	780 i wyżej	40% zarobku	20% zarobku	20% zarobku	5% zarobku

Dodatki do renty wypadkowej dla dzieci oraz renty sieroce wypłacane są w następującej wysokości: a) na jedno dziecko — 19,50 zł b) na dwoje dzieci — 43,50 zł c) na każde następne dziecko, poczynając od trzeciego po 30,00 zł. Ponadto na grono sierot zupełnych wypłacana jest tzw. kwota wspólna w wysokości 49,50 złotych.

Jeżeli na dziecko nie jest wypłacany zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia rodziców lub opiekunów lub z innych tytułów, to ZUS wypłaca w miejsce dodatków do renty wzgl. rent sierocych zasiłki rodzinne w następującej wysokości: a) na jedno dziecko — 49,50 zł b) na dwoje dzieci — 108,00 zł c) na każde następne dziecko, poczynając od trzeciego po 67,50 zł. Ponadto na grono sierot zupełnych wypłacana jest nadal tzw. kwota wspólna w wysokości 49,50 zł.

Dodatek dla bezradnych i dodatek dla ociemniałych wypłacany jest od dnia 1.1.1949 w wysokości 50% renty.

Zasiłek pogrzebowy w razie śmierci ubezpieczonego wypłacany jest w wysokości 7-tygodniowego ostatniego jego zarobku, a w razie śmierci członka rodziny — w wysokości 3-tygodniowego zarobku.

W razie śmierci rencisty ZUS wypłacany jest zasiłek w wysokości 3-krotnej renty, zaś w razie śmierci członka rodziny rencisty — zasiłek w wysokości 180 zł.

W żadnym przypadku zasiłek pogrzebowy nie może wynosić mniej niż 180 zł.

Przy zbiegu uprawnień do kilku rent, renty te ulegają obniżeniu w sposób określony przepisami prawnymi.

Szczegółowe omówienie zagadnienia świadczeń zostało dokonane w wydawnictwie ZUS pt. „Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych“ (rok wyd. 1950).

T. Wasylecki

## Regulamin wojew. insp. świadczeniowych

Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych okólnikiem nr 135 wydała „Regulamin działalności wojewódzkich oddziałów ZUS w zakresie inspekcji i organizacji świadczeń“ nazwany w skrócie „Regulaminem wojewódzkich inspekcji świadczeniowych“ i ustaliła w nim zakres i zasady działalności inspekccyjnej oddziałów wojewódzkich.

Regulamin nakłada na komórki inspekcyjne oddziałów wojewódzkich obowiązek udzielania podległym jednostkom wszelkich wyjaśnień w sprawach świadczeniowych. Oznacza to przeniesienie poważnej części kompetencji w odniesieniu do czynności normatywnych z Centrali ZUS na niższy szczebel administracyjny. Ten transfer ocenić należy jako objaw pozytywny. Jest on nie tylko urzeczywistnieniem zasady zbliżenia instytucji do świata pracy, lecz także dowodem zaufania Centrali do kwalifikacji i umiejętności obsady inspektorskiej oddziałów wojewódzkich. Co prawda w sprawach merytorycznych czynności normatywne oddziałów wojewódzkich są ograniczone do spraw, w których stanowisko Centrali wyini-

ka z zarządzeń i okólników, życie jednak uczy, że nawet w ramach tych zarządzeń istnieje pewne „luzy“ a znajomość warunków lokalnych swego województwa umożliwi inspektorom wydawanie zarządzeń i wyjaśnień koniecznych właśnie tylko na tym terenie w jego specyficznych warunkach. Typowym tu przykładem słuszności jest działalność inspekcyjna Biura Rent Górniczych i Hutniczych przy Oddziale Wojewódzkim ZUS w Chorzowie, które obejmując wprawdzie swym zasięgiem obszar całego kraju, swoje specjalne zainteresowania jednak ma w obrębie województwa katowickiego i wrocławskiego. W zakresie rent górniczych w okręgach kopalnianych praktyka codzienna przynosi ze sobą mnóstwo zagadnień poważniejszych i drobniejszych wagi, zagadnień, które wymagają szybkiej decyzji właśnie w oparciu o znajomość miejscowych warunków.

Celem bliższego powiązania pracy oddziałów wojewódzkich z niższymi ogniwami, wprowadza regulamin narady robocze na szczeblu wojewódzkim. Narady obejmujące zagadnienia zasadnicze i ogólne wy-

magają również obecności dyrektorów oddziałów obwodowych. Regulamin wprawdzie nic nie mówi o wojewódzkich naradach szczegółowych, doświadczenie jednak wykazało, że od czasu do czasu potrzebne są także narady w skali wojewódzkiej kierowników poszczególnych działów pracy np. kierowników komórek wyplat, zasiłków itp., ponieważ na terenie województwa powstają niekiedy zagadnienia szczególne, wymagające przedyskutowania z bezpośrednio za pracę odpowiedzialnymi kierownikami niższego szczebla.

Oprócz tych narad regulamin przewiduje jeszcze narady poinspekcyjne, podczas których osoby, przeprowadzające inspekcję omawiają jej wyniki przy czynnym współudziale pracowników lustrowanych komórek starają doświadczyć skutecznego środka zaradczego. Narady takie zapewniają większą rzeczowość zarządzeń poinspekcyjnych, które w ten sposób nie stają się rozkazami „z poza zielonego biurka“ lecz elementem twórczej współpracy

ubezpieczeniowców wszystkich szczebli hierarchii służbowej.

Systematyczna i planowa inspekcja komórek świadczeniowych w oddziałach wojewódzkich i oddziałach obwodowych jest zasadniczą formą działalności komórek inspekcyjnych. Ponadto wypadki szczególnej wagi wymagają inspekcji doraźnych. Inspekcja — to jednak dopiero początek pracy zespołu inspekcyjnego.

Pierwszym wynikiem inspekcji jest protokół inspekcyjny. Wartość tego protokołu nie mierzy się na metry. Protokół — to same fakty; im więcej faktów, tym krótszy protokół. Paradoxs? Nie, bo właśnie inspektorzy, nie widzący faktów w kontrolowanej komórce, mają ten niechwalony zwyczaj dolewania takiej ilości wody do protokołu, że zamienia się on w kilometrowego tasiemca. Fakty ujęte być muszą w protokole w taką formę, by nie uraziły współpodpisującego protokół kierownika kontrolowanej jednostki. Dlatego protokół musi być wolny od ocen, uwag krytycznych, charakterystyk itp.

Natomiast polem popisu dla wnikliwości inspektora jest sprawozdanie poinspekcyjne. Ale przy pisaniu sprawozdania inspektor musi być także świadom tego, że nie jest maszynistą parowozu, któremu płaci się premię za długość przebytej trasy. Sprawozdanie nie jest artykułem do PWS płatnym od wiersza. Dlatego oszczędność słów i lapidarność wyrażań jest także w odniesieniu do sprawozdań rzecz

wskazaną aczkolwiek już nie tak niezbędną jak w protokole. Trzeba pamiętać, że te rzeczy ktoś musi czytać, a czas towarzysza pracy, szczególnie przełożonego, otrzymującego do wglądu masę protokółów i sprawozdań jest zbyt cenny, by tracił on go na wyławianie okrucich faktów, pływających po rozlewnych falach wody sprawozdawczej.

Ukoronowaniem czynności inspekcyjnych jest zarządzenie poinspekcyjne. Jest ono wynikiem analizy protokołu i sprawozdania inspekcyjnego i ma za zadanie dać kontrolowanej jednostce wskazówki dla usunięcia niedomagań, zahamowań w pracy i uchybień. Podobnie jak sam protokół, zarządzanie poinspekcyjne musi odznaczać się zwięzłością i konkretnością udzielanych wskazówek. Dla zapewnienia, by zarządzenie poinspekcyjne nie było przysłowiowym rzucaniem grochu o ścianę, musi ono zawierać terminy dla wykonania poszczególnych punktów. Kontrola wykonania zarządzeń poinspekcyjnych może następować albo podczas ponownej inspekcji albo też drogą pisemnych meldunków wykonawczych kontrolowanej jednostki. Właściwszą wydaje się być ta druga droga, bo termin następnej inspekcji jest często zbyt odległy, by można tak długo czekać na sprawozdanie z wykonania zarządzeń.

Analizując całokształt obowiązków inspektora oddziału wojewódzkiego ZUS dochodzi się do wniosku, że

musi być on bardzo wszechstronnie wykwalifikowany. Przede wszystkim winien on odznaczać się umiejętnością obserwacji i wnikliwością analizy. Musi także być psychologiem dla należytej oceny umiejętności, zwłaszcza kierowniczych, pracowników kontrolowanej jednostki. Wreszcie wymagany jest od niego wysoki poziom zdolności władania piórem (pisanie protokółów, sprawozdań i zarządzeń nie tyle obszernych ile treściwych). To wszystko są rzeczy trudne, wymagające intensywnej pracy samokształceniowej. Ciężar nabycia tych umiejętności leży w pracy samokształceniowej, gdyż drogą teoretycznego szkolenia wszystkich tych rzeczy się nie osiągnie. I wreszcie praktyka i jeszcze raz praktyka. Śmiałość i ufnosć we własne siły inspektora, oparte o podkład doskonałego opanowania teoretycznych podstaw swego przedmiotu pracy, odgrywają znaczną rolę dla nabycia pełnych kwalifikacji. I jeszcze jedno: inspektor musi baczyc, by nie wpaść w rutyniarstwo i szablon oraz zapędy dygnitarskie. Inspektor jest starszym, zwykle bardziej doświadczonego kolegą pracowników kontrolowanej jednostki, to jednak nie upodlwnia go do demonstrowania szkodliwego poczucia swej „arcyważności“.

I w końcu bardzo ważna rzecz: inspektor musi umieć przeprowadzać inspekcje w ten sposób, by jak najmniej przeszkadzała w normalnej pracy danego oddziału obwodowego.  
F. W.

## Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

22

**Pytanie:** Wdowa po pracowniku żup solnych na terenie Małopolski, zmarłym we wrześniu 1939, zgłosiła do Z. U. S. roszczenie o rentę wdowią z tytułu ukończenia 55 lat życia. Wdowa pobiera już prowizję wdowią z Polskiego Monopoli Solnego. Czy i w jakich przypadkach Z. U. S. zobowiązany jest wypłacać renty po pracownikach żup solnych, skoro pracownicy ci mają już prawo do jednego zaopatrzenia emerytalnego?

**Odpowiedź:** Stali pracownicy państwowych żup solnych w Małopolsce objęci byli ubezpieczeniem emerytalnym na zasadach uregulowanych w statutach prowizyjnych (ostatnio z 1.9.1924 r.). Po wejściu w życie ustawy o ubezpieczeniu społ. pracownicy ci zostali również objęci powszechnym ubezpieczeniem emerytalnym. Powstała zatem taka sytuacja, iż pracownicy ci od 1.1.1934 r. podlegali podwójnemu ubezpieczeniu emerytalnemu.

Ponieważ ubezpieczenie na zasadach statutu prowizyjnego było ubezpieczeniem zawodowym i stanowiło ubezpieczenie zastępcze w stosunku do ubezpieczenia powszechnego, nie było celu utrzymywania podwójnego ubezpieczenia na długi okres czasu i płacenia dwóch świadczeń emerytalnych (przepisów o zbiegu świadczeń nie było). Wobec powyższego przepisy ustawy z dnia 11.1.1938 r. (Dz. U. R. P. Nr. 3 poz. 15) wyłączały od dnia 19.1.1938 r. z emerytalnego ubezpieczenia powszechnego tych wszystkich robotników stałych, którzy byli przyjęci do pracy przed dniem 1.4.1937 r., czyli ustawa ta wniosła podwójne ubezpieczenie emerytalne z dniem 19.1.1938 r. Sprawa jednak

nabytych tymczasem uprawnień w ubezpieczeniu powszechnym nie została ustawowo uregulowana. Wskutek powyższego powstał taki stan, iż w tych przypadkach, gdy pracownik miał pełny okres wyczekiwania z tytułu ubezpieczenia od dnia 1.1.1934 r. do dnia 19.1.1938 r. i w chwili zajścia wypadku losowego miał uprawnienia zachowane (50 tygodni w ciągu ostatnich 3 lat), uzyskiwał rentę z Z. U. S. niezależnie od ewentualnej emerytury (prowizji) na podstawie statutu prowizyjnego z Polskiego Monopoli Solnego. Do przekazania składek do P. M. S. z tytułu ubezpieczenia w okresie od 1.1.1934 do 19.1.1938 brak podstawy prawnej; okresy zatrudnienia w tym czasie są i tak zaliczane przez P. M. T. na zasadach statutu prowizyjnego.

W niniejszym przypadku wdowa ma prawo do renty z Z. U. S., albowiem mąż jej w chwili śmierci miał pełny okres wyczekiwania i uprawnienia jego były zachowane.

Nadmienia się w końcu, że w tych przypadkach, gdy wypadek losowy (wiek, inwalidztwo wzgl. śmierć) zaszedł w takim czasie, iż uprawnienia nie były już zachowane, to znaczy, że w ostatnich 3 latach nie było 50 tygodni ubezpieczenia, uprawnienia emerytalne w Z. U. S. wygasły w zupełności mimo ewentualnej dalszej pracy w państwowych żupach solnych, albowiem praca ta nie utrzymywała automatycznie uprawnień.

Okólnik zaś Nr. 101/51 w zakresie zachowania uprawnień na dzień 1.1.1946 r. nie ma w tych wypadkach zastosowania.

Jeżeli pracownik żup solnych przejdzie do innej pracy (poza żupami) bez prawa do emerytury (prowizji) z P. M. S. Zakład zaliczy mu okresy ubezpieczenia

prowinajnego, mimo iż zapowiedziane w art. 2 cytowanej ustawy z dnia 11.1.1938 r. rozporządzenie nie ukazało się.

23

**Pytanie:** W dzienniku Urzędowym R. P. Nr 5 z 1951 r. ukazało się rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 11.1. br. w sprawie wykonania niektórych przepisów dekretu o postępowaniu podatkowym. Wspomniane rozporządzenie zleca pobór podatku od lokali zarządom nieruchomości, ustalając wysokość wynagrodzenia za wykonywanie poboru na 3% zainkasowanych kwot. Czy zarządy budynków mieszkalnych, którym zlecono pobór tego podatku, powinny deklarować składki od tego wynagrodzenia, które pobiera w całości osoba spełniająca równocześnie inne czynności i pozostająca w stosunku pracy najemnej do wymienionego zarządu?

**Odpowiedź:** Zgodnie z ust. 1 § 3 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 11.1.1951 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów dekretu o postępowaniu podatkowym (Dz. U. R. P. Nr 5, poz. 48) pobór w drodze inkasa podatku od lokali w nieruchomościach położonych na terenie miast zlecony został osobom, które są właścicielami (współwłaścicielami, właścicielami czasowymi), posiadaczami lub użytkownikami nieruchomości. Osoby te rozporządzenie nazywa inkasentami podatku od lokali.

W myśl postanowienia ust. 1 § 5 powołanego rozporządzenia, inkasentem podatku od lokali przyznaje się za pobór w drodze inkasa podatku od lokali wynagrodzenie w wysokości 3% zainkasowanych kwot podatku, lecz nie więcej niż 100 zł od nieruchomości, a przy większej ilości nieruchomości — nie więcej niż 500 zł miesięcznie.

Jak wynika z cyt. postanowienia ust. 1 § 3 rozporządzenia, inkasentem podatku może być osoba prawna lub fizyczna, odpowiadająca warunkom w postanowieniu tego ustępu podanym. Wniosek ten potwierdza postanowienie § 11 powyższego rozporządzenia, w myśl którego instytucje społeczne, organizacje polityczne, związki wyznaniowe i stowarzyszenia oraz inne osoby prawne, nie będące podmiotami gospodarki społecznej, obowiązane są ustanowić osoby działające w ich imieniu w sprawach inkasa podatku od lokali i odpowiedzialne za prawidłowy pobór w drodze inkasa tego podatku, jak również za terminowe wpłacanie (przelewy) pobranego podatku na rachunek właściwego organu finansowego i zgłosić organowi finansowemu pierwszej instancji imiona, nazwiska i adresy tych osób.

Inkasent podatku od lokali, a więc właściciel, posiadacz lub użytkownik nieruchomości, wykonując pobór podatku od lokali w sposób wskazany w rozporządzeniu Ministra Finansów, spełnia jedynie obowiązki ustawowe i mimo, że wykonuje je odpłatnie, nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu. Praktycznie dotyczy to tylko osób fizycznych, będących właścicielami, posiadaczami lub użytkownikami nieruchomości i wykonujących osobiście czynności określone w rozporządzeniu.

Osoba, działająca w imieniu inkasenta podatku od lokali, a więc zasadniczo w imieniu władz, urzędów i innych podmiotów gospodarki społecznej oraz osób prawnych gospodarki nieuspołecznionej jakoteż w imieniu osób fizycznych, będących właścicielami, użytkownikami lub posiadaczami nieruchomości, wykonuje te czynności w ramach stosunku służbowego lub stosunku umowy o pracę.

Otrzymywane z tego tytułu wynagrodzenie bez względu na to, czy stanowi wyłączone wynagrodzenie osoby występującej w imieniu inkasenta podatku od lokali, czy też jest dodatkiem do wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu innych czynności, spełnianych w wyniku stosunku pracy łączącego ją z inkasentem podatku od lokali (a więc właścicielem, posiadaczem lub użytkownikiem nieruchomości), stanowi podstawę wymiaru składki ubezpieczeniowej.

Oczywiste jest, że składka za ubezpieczenie osoby, działającej w imieniu inkasenta podatku od lokali,

obowiązany jest pokrywać ten właśnie inkasent, nigdy zaś Wydział Finansowy, do którego odprowadzany jest pobrany podatek.

W konkretnie postawionym pytaniu, Zarząd Budynków Mieszkalnych obowiązany jest opłacać składki od wynagrodzenia wypłacanego osobie wykonującej w jego imieniu pobór w drodze inkasa podatku od lokali.

A. D.

24

**Pytanie:** Prezydium Miejskiej Rady Narodowej (Rada Miejska) w Gorzowie na podstawie podjętej uchwały zleciła Zarządowi Budynków Mieszkalnych pobór opłat za wywóz śmieci z nieruchomości za przewidzianą 6%. Zarząd Budynków wypłaca 3% inkasentom, 2% księgowym a 1% przyjmuje na różne dochody. Płacone wynagrodzenie ma trwały wpływ na wysokość dochodów pracownika.

Wynagrodzenie to, będące wynagrodzeniem dodatkowym, Z. B. M. traktuje jako wynagrodzenie za prace zlecone, wychodząc z założenia, że same czynności poboru zostały zlecone przez instytucję nadrzędną, a jako takie, również zostały zlecone do wykonania pracownikom Z. B. M., tym samym więc nie podlegają wliczeniu do podstawy wymiaru składek.

Czy w konkretnym przypadku należy uważać omawiane wynagrodzenie za wynagrodzenie z tytułu pracy zleconej?

**Odpowiedź:** Zlecenie wydane przez Zarząd Budynków Mieszkalnych podległym pracownikom pozostaje w ścisłej łączności ze stosunkiem pracy wiążącym tych pracowników z Z. B. M. jako pracodawcą, wskutek czego wykonywanie przez nich czynności poboru opłat za wywóz śmieci uznać raczej należy za pracę wykonywaną w ramach obowiązującej umowy o pracę. Gdyby jednak uznać prace te za prace zlecone stwierdzić należy, że samo zlecenie nie ma charakteru umowy o dzieło, wynagrodzenie więc pobierane za czynności wynikające ze zlecenia, wliczać należy — zgodnie z ostatnimi wyjaśnieniami Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej — do podstawy wymiaru składek.

A. D.

25

**Pytanie:** Urzędy pocztowe na terenie działalności Oddziału Obwodowego Z. U. S. w Gorzowie Wlkp. przedłużają obsługę central telefonicznych poza normalne godziny urzędowania, pobierając z tego tytułu dodatkowe opłaty od abonentów. Z opłat tych wypłacają wynagrodzenie pracownika obsługującego centralę, specjalnie zaangażowanego do tych czynności. Opłaty abonentów z tego tytułu nie są wliczane do dochodów i wydatków przedsiębiorstwa. Urzędy Pocztove prowadzą te operacje poza normalnymi obrotami. Z ramienia abonentów telefonicznych, którzy rekrutują się z przedsiębiorstw państwowych i spółdzielczych umowę o pracę z pracownikiem obsługującym centralę zawiera naczelnik urzędu pocztowego. Czy od wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi obsługującemu centralę telefoniczną poza normalnymi godzinami urzędowania należy opłacać składki w wysokości 30%, czy też 15,5% wynagrodzenia?

**Odpowiedź:** Budowa preliminarny budżetowych instytucji i przedsiębiorstw państwowych oraz przepisy o rachunkowości budżetowej nie pozwalają na prowadzenie obrotów z innych tytułów niż przewidziano. Prowadzenie jednak w rachunkowości urzędu pocztowego nieprzewidzianych operacji dotyczących poboru opłat i wynagrodzenia pracownika za pracę w centrali telefonicznej — poza normalnymi obrotami przedsiębiorstwa — dowodzi, że jest to działalność urzędu pocztowego, że naczelnik tego urzędu działa w imieniu przedsiębiorstwa, a nie w imieniu własnym, prywatnie.

Z tych względów, składkę od wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi obsługującemu centralę telefoniczną poza normalnymi godzinami pracy, należy pobierać w wysokości przewidzianej za ubezpieczenie po-

zostałych pracowników urzędu pocztowego, tj. w wysokości 15,5% wynagrodzenia.

A. D.

# PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

15 CZERWIEC - 31 LIPIEC 1951 r.

W poniższym przeglądzie zwracamy uwagę na następujące akty prawne opublikowane w okresie sprawozdawczym:

## UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

1) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 czerwca 1951 r. w sprawie ustalenia podstawy ubezpieczenia pracowników rolnych (Monitor Polski Nr A-56, poz. 745). Podstawą wymiaru składek i świadczeń we wszystkich rodzajach ubezpieczenia pracowników rolnych jest całkowite wynagrodzenie pracownika w gotówce i w naturze (oczywiście z zastrzeżeniem minimalnych norm ustalonych za pracowników nie otrzymujących żadnego wynagrodzenia lub pobierających wynagrodzenie niższe od tych norm). Część gotówkową wynagrodzenia pracownika rolnego przyjmuje się w wysokości kwot wynagrodzenia gotówkowego. Za podstawę zaś ustalenia części wynagrodzenia w naturze przyjmuje się następujące przeciętne ceny za 1 centnar: pszenica — 97,50 zł, żyto — 61,50 zł, jęczmień — 61,50 zł, groch — 97,50 zł, ziemniaki — 19,50 zł, węgiel — 9,60. Przeciętną cenę mleka zarządzenie ustala na 0,75 zł za litr, wartość zaś miesięczną: całodziennego wyżywienia na 108 zł, mieszkania na 9 zł i powieszczenia inwentarza na 6 zł. Wartości naturaliiów tutaj nie wymienionych oblicza się na podstawie ich równowartości w naturaliach poprzednio wymienionych według stosunku oznaczonego w obowiązującym układzie zbiorowym pracy. Do podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych, zatrudnionych w zakładach pracy wchodzących w skład organizacyjny Państwowych Gospodarstw Rolnych, do których ma zastosowanie układ zbiorowy pracy, zawarty 9 maja 1951 r. pomiędzy Centralnym Zarządem Państwowym Gospodarstw Rolnych i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa nie wlicza się wartości następujących świadczeń w naturze udzielanych bezpłatnie: ogródka przydomowego, pomieszczenia na opał, ziemi pod okopowe, utrzymania tuczniaka, utrzymania drobiu, korzystania z mieszkania zbiorowego i pościeli przez robotników sezonowych, wartości świadczeń stołówki ponad faktyczne koszty produktów, składających się na posiłek, furmanki zbiorowej raz na miesiąc w ramach ustalonych przez kierownika gospodarstwa po uzgodnieniu z delegatem Rolnej Rady Zakładowej, furmanki zbiorowej do młyna i z młyna oraz furmanki w przypadku ślubu, urodzin dziecka, choroby i pogrzebu (§§ 35, 40, 46, 47, 49, 51 i 66 układu z 9/5). Nie wlicza się również różnicy wartości między ceną produktów podaną powyżej a ceną, jaką płaci pracownik za świadczenia odpłatne. Zarządzenie obowiązuje od 1 czerwca 1951 r.

2) Dekret z dnia 30 czerwca 1951 r. o obowiązku świadczeń w naturze na niektóre cele publiczne (Dz. U.R.P. Nr 28, poz. 284). Dekret ten uchyla ustawę z 26 marca 1935 r. o świadczeniach w naturze na niektóre cele publiczne (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 204 i Dz. U. R. P. z 1936 r. nr 85, poz. 593) oraz ustawę śląską z 9 stycznia 1935 r. o budowie i utrzymaniu dróg

publicznych (Dz. Ust. Śl. Nr 3, poz. 3) w części dotyczącej świadczeń w naturze. Normując na nowo zagadnienie przymusowych świadczeń w naturze, dekret postanawia w § 15, iż osoby wykonujące prace na jego podstawie nie podlegają z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Do wypadków, które się wydarzyły w związku z wykonywaniem świadczeń w naturze i skutkiem których nastąpiła utrata zdolności zarobkowej, kalectwo lub śmierć osób wykonujących świadczenia, mają zastosowanie odpowiednie przepisy ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim.

3) Instrukcja Ministra Zdrowia Nr 42/51 z dnia 12 czerwca 1951 r. (L. dz. L. 33/6629/51) w sprawie orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy (Dz. U. M. Zdr. Nr 12, poz. 121). Instrukcja rozdziela kompetencje w zakresie orzekania o niezdolności do pracy w zależności od tego, jak długo trwa ta niezdolność. O niezdolności do pracy na łączny czas nie przekraczający 10 dni orzekają: a) w przypadku, gdy pracownik jest chory nieobłożnie i przebywa w zakładzie pracy, przy którym zorganizowany jest zakład leczniczy — lekarz tegoż zakładu leczniczego, b) w innych przypadkach — lekarz zakładu leczniczego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania bądź miejsce pobytu pracownika. Orzeczenie lekarza zakładu leczniczego właściwego ze względu na miejsce pobytu pracownika wymaga jednak zatwierdzenia kierownika tegoż zakładu, atoli tylko wtedy, gdy pracownik przebywa poza swym miejscem zamieszkania z innych przyczyn aniżeli wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę (stosunku służbowego). Od zasady, że tylko lekarz orzeka o niezdolności do pracy instrukcja przewiduje wyjątek dla miejscowości, w których nie ma lekarza. W takim przypadku prezydium powiatowej rady narodowej może upoważnić do wydawania orzeczeń o czasowej niezdolności do pracy felczera względnie pielęgniarkę z wyjątkiem orzeczeń o konieczności przerwania pracy w związku z porodem. Felczer lub pielęgniarka mają prawo orzekania o niezdolności do pracy: a) w przypadku gdy są zatrudnieni w zakładzie leczniczym, do którego dojeżdża lekarz — na czas do dnia przyjazdu lekarza, b) w innych przypadkach — na czas określony w upoważnieniu prezydium powiatowej rady narodowej (krótszy oczywiście niż 10 dni). O niezdolności do pracy na czas przekraczający 10 dni orzekają w zasadzie komisje lekarskie, które powinny być zorganizowane przy każdym zakładzie lecznictwa otwartego, zatrudniającego co najmniej 7 lekarzy oraz przy każdej klinice lub innym zakładzie lecznictwa zamkniętego. W tych wszystkich przypadkach, gdy przy zakładzie leczniczym nie ma komisji lekarskiej, prawo orzekania o niezdolności do pracy należy do kierownika zakładu, który orzeka na wniosek lekarza leczącego względnie jednoosobowo, jeżeli poza nim nie jest w zakładzie zatrudniony inny lekarz.

Odrębnie unormowana jest kompetencja orzekania o niezdolności do pracy pracowników, wypisywanych z zakładu lecznictwa zamkniętego. O niezdolności do pracy tych pracowników na czas nie dłuższy niż 15 dni orzeka kierownik zakładu na wniosek lekarza, pod którego opieką pracownik pozostawał. O niezdolności

do pracy tychże pracowników na czas przekraczający 15 dni orzeka komisja lekarska, działająca przy zakładzie leczniczym właściwym ze względu na miejsce zamieszkania pracownika na wniosek kierownika zakładu leczniczego zamkniętego, z którego pracownik zostaje wypisany.

Zaświadczenie o niezdolności do pracy po porodzie na okres przewidziany w obowiązujących przepisach wydaje upoważniony do tego pracownik administracyjny tego zakładu leczniczego, pod którego opieką znajdowała się kobieta w chwili porodu.

Lekarz leczący może w zasadzie orzec niezdolność do pracy na czas nie przekraczający jednorazowo 3 dni. Jeżeli jednak choroba jest tego rodzaju, iż nie przewiduje się jej ustąpienia w tym czasie, lekarz może orzec jednorazowo niezdolność do pracy na 10 dni. O konieczności przerwania pracy w związku z porodem lekarz orzeka jednorazowo na czas przewidziany w obowiązujących przepisach. W razie stwierdzenia u członka rodziny choroby obłożnej, wymagającej stałej opieki, lekarz wydaje pracownikowi zaświadczenie, stwierdzające potrzebę takiej opieki, na okres nie dłuższy niż 3 dni, w przypadku zaś gdy stała opieka nad obłożnie chorym konieczna jest na okres dłuższy, przedstawia odpowiedni wniosek komisji lekarskiej (lub kierownikowi zakładu leczniczego). Nie wydaje się zaświadczeń o konieczności opieki nad chronicznie chorymi oraz nad osobą, która się nie zgadza na leczenie szpitalne.

Jeżeli lekarz względnie felczer lub pielęgniarka (tam, gdzie brak lekarza) stwierdzą, że pracownik pozostawał w styczności z chorym zakaźnie albo podejrzanym o chorobę zakaźną, bądź też przybył z miejscowości dotkniętej epidemią, na ten czas wydają temuż pracownikowi zaświadczenie o izolacji do czasu zarządzenia odosobnienia tego pracownika przez prezydium właściwej rady narodowej, jednak na czas nie dłuższy aniżeli 3 dni.

Lekarz może orzec o niezdolności do pracy zasadniczo na czas po zbadaniu chorego, za czas zaś poprzedzający zbadanie chorego jedynie w przypadku: a) gdy stan zdrowia chorego nie nasuwa żadnych wątpliwości, że schorzenie istniało już poprzednio, b) gdy chory zgłosił się do lekarza lub wezwał go we właściwym terminie lecz nie został zbadany albo też c) gdy pomocy udzieliło choremu pogotowie ratunkowe) lekarz pogotowia nie może orzekać o czasowej niezdolności do pracy, obowiązany jest natomiast wydać pracownikowi zaświadczenie, stwierdzające rodzaj udzielonej pomocy i czas jej udzielenia). Zaświadczenie o niezdolności do pracy nie może jednak dotyczyć okresu czasu przed terminem określonym w zaświadczeniu, stwierdzającym zgłoszenie się pracownika o pomoc lekarską (wydanym przez pracownika wyznaczonego przez kierownika zakładu leczniczego), bądź w zaświadczeniu wydanym przez lekarza pogotowia ratunkowego.

Od orzeczenia lekarza leczącego pracownik może się odwołać do właściwej komisji lekarskiej. Tak samo lekarz leczący, który się nie godzi z orzeczeniem komisji lekarskiej, wydanym na skutek skierowania przezeń pracownika do komisji lub na skutek odwołania pracownika, może wnieść odwołanie do wojewódzkiej komisji lekarsko-społecznej. Ta ostatnia komisja musi być utworzona przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych w m. st. Warszawie i m. Łodzi).

Prócz orzekania o niezdolności do pracy do zadań komisji lekarskich należy nadto szereg innych zadań, a wśród nich wydawanie orzeczeń w sprawie zwolnienia pracownika od pracy nocnej lub w godzinach nadliczbowych, przydzielenia mu innej pracy (na okres nie dłuższy niż 1 miesiąc), kierowanie chorych do lekarzy rzeczoznawców w zakresie ubezpieczenie emerytalnego — w przypadkach nie rokujących wyleczenia — dla oseny niezdolności do zarobkowania lub wykonywania zawodu, przedstawienie wniosków o pociążanie do odpowiedzialności lekarzy (felczerów, pielęgniarek), w przypadkach uchybień związanych z udzieleniem zaświadczeń do czasowej niezdolności do pracy itd. Wojewódzka komisja lekarsko-społeczna

kontroluje i usprawnia działalność komisji lekarskich działających na obszarze województwa.

## LECZNICTWO UBEZPIECZONYCH

4) Instrukcja Ministra Zdrowia Nr 44/51 z dnia 12 czerwca 1951 r. (L. dz. M. VII 8863/51) w sprawie zasad i trybu kierowania kuracuzszy do profilaktycznych domów zdrowia oraz zasad pokrywania opłat za świadczenia tych zakładów (Dz. U. M'n. Zdr. Nr 13, poz. 128). Instrukcja ustala, że do korzystania z profilaktycznych domów zdrowia są uprawnieni między innymi również i ubezpieczeni ozdrowieńcy po leczeniu szpitalnym lecz tylko w miarę wolnych miejsc. Zgłoszenia w sprawie przyznania miejsca ubezpieczonym w profilaktycznych domach zdrowia kierują dyrektorzy zainteresowanych zakładów leczniczych do prezydium (wydziału zdrowia) właściwej miejscowo wojewódzkiej rady narodowej, która wydaje skierowania do wspomnianych domów w ramach rozdzielnika miejsc, ustalonego przez Ministerstwo Zdrowia. Prezydium wojewódzkich rad narodowych rozpatrują i kwalifikują nadesłane zgłoszenia za pośrednictwem powołanych przez się specjalnych komisji. Skierowania do profilaktycznych domów zdrowia wydawane są na okres od 14 do 28 dni, który może być ewentualnie przedłużony na wniosek lekarza profilaktycznego domu zdrowia. Ubezpieczeni skierowani do takiego domu są wolni od opłat za udzielone im świadczenia.

## AKCJA SOCJALNA

5) Instrukcja Ministra Zdrowia Nr 45/51 (Nr M. Dz. IVa 3.1/20/51) z dnia 16 czerwca 1951 r. w sprawie żłobków dzielnicowych i przyzakładowych (Dz. U. M'n. Zdr. Nr 13, poz. 129). Instrukcja ustala tymczasowe zasady, dotyczące organizacji, działalności oraz warunków korzystania ze świadczeń żłobków dzielnicowych i przyzakładowych. Żłobki dzielnicowe przeznaczone są dla dzieci ludności zamieszkanej w poszczególnych dzielnicach miasta, żłobki przyzakładowe — dla dzieci pracowników poszczególnych zakładów pracy. Ze względu na czas przebywania dzieci oba rodzaje żłobków dzielą się na dzienne, zmianowe i tygodniowe. W żłobku mogą być umieszczane dzieci zdrowe od 6 tygodni do 3 lat: a) matek pozostających w stosunku pracy lub pobierających naukę w zakładach lub na kursach, b) ojców, gdy dziecko jest pozbawione opieki matki (śmierć, choroba), a ojciec pozostaje w stosunku pracy lub pobiera naukę w szkole albo na kursach. W żłobku tygodniowym mogą być umieszczane dzieci matek, które: a) dojeżdżają do pracy z osiedli podmiejskich, b) są zatrudnione w zmiennej porach doby (praca na zmiany nocne i dzienne), c) oprócz wykonywanej pracy pobierają naukę. Żłobek dzielnicowy przyjmuje dzieci matek zamieszkałych w rejonie działalności żłobka, jeżeli przy zakładach ich pracy brak jest żłobków przyzakładowych, bądź jeżeli matka nie karmi dziecka piersią a mieszka bliżej żłobka dzielnicowego niż przyzakładowego. Wydatki żłobków przyzakładowych są pokrywane z kredytów akcji socjalnej, wydatki zaś żłobków dzielnicowych — z kredytów akcji socjalnej i kredytów przewidzianych na żłobki w budżetach terenowych. Za pobyt dziecka w żłobku rodzice ponoszą ustalone opłaty (zob. PUS Nr 4/51, przegląd ustawodawstwa pkt 9, str. 135). W przypadku usprawiedliwionej nieobecności dziecka w żłobku, trwającej dłużej niż 7 dni, należną od rodziców opłatę zmniejsza się proporcjonalnie, a jeżeli nieobecność dziecka trwa cały miesiąc, opłaty od rodziców nie pobiera się. Natomiast zakład pracy pokrywa za czas nieobecności dziecka w żłobku do 7 dni pełną stawkę w części przypadającej na fundusz akcji socjalnej, za czas usprawiedliwionej nieobecności dziecka, trwającej ponad 7 dni zakład pracy reguluje należność w wysokości stawki dziennej obniżonej o koszt żywienia dziecka, tj. 4,02 zł. Wysokość kosztu osobodnia pokrywanego z funduszu akcji socjalnej ustala instrukcja: a) w żłobku liczącym do 30 dzieci — na 10,55 zł, b) w żłobku liczącym od 31 do 60 dzieci — na 8,87 zł, c) w żłobku liczącym ponad 60 dzieci — na 7,83 zł, d) w żłobku tygodniowym — na 15 zł.

Do żłobka dziennicowego kieruje dzieci Wydział Zdrowia Prezydium powiatowej (miejskiej) Rady Narodowej na podstawie zaświadczenia referatu socjalnego miejsca pracy lub uczelni, w której matka (ojciec) studiuje, do żłobka zaś przyzakładowego — rada zakładowa w porozumieniu z referatem socjalnym zakładu pracy.

## SPRAWY RÓŻNE

Uchwała Rady Państwa z dnia 12 lipca 1951 roku w sprawie wykonywania postanowień organów kontroli Najwyższej Izby Kontroli, wydanych na podstawie art. 29 ustawy z dnia 9 marca 1949 r. o kontroli państwowej (Monitor Polski Nr A-66, poz. 862). Zgodnie z instrukcją stanowiącą załącznik do tej uchwały organ kontroli Najwyższej Izby Kontroli winien wydać postanowienie, które powinno zawierać między innymi ustalenie: a) wysokości szkody wynikłej wskutek popełnionego uchybienia, b) osób, które spowodowały uchybienie, c) winy tych osób, d) sposobu wynagrodzenia ustalonej szkody. Wynagrodzenie ustalane przez organ kontrolny orzeka w wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez jednostkę kontrolowaną, nie może ono jednak przekraczać 3-miesięcznego upośażenia pracownika i powinno w zasadzie dotyczyć uchybień popelnionych poczynając od dnia 1 stycznia 1951 r. Wspomniane postanowienie, zaopatrzone klauzulą wykonalności przez organ kontroli, który je wydał, jest tytułem wykonawczym, stanowiącym podstawę do przeprowadzenia egzekucji. Na wydane postanowienie służy odwołanie w terminie 14 dni od daty doręczenia postanowienia przez kierownika jednostki kontrolowanej do Kolegium Najwyższej Izby Kontroli, które rozstrzyga ostatecznie.

# OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

W okresie sprawozdawczym, tj. na przestrzeni czasu od 16 czerwca do 31 lipca 1951 r., wydane przez ZUS okólniki i zarządzenia dotyczyły następujących spraw:

## OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

W grupie tych spraw wydane zostały 2 okólniki Nr 150 z 17 lipca i Nr 155 z 25 lipca 1951 r.

Pierwszy z tych okólników (Nr 150) poleca: 1) wyłączyć od 1 sierpnia br. z ubezpieczenia wszystkie osoby kontynuujące ubezpieczenie emerytalne i chorobowe oraz osoby, które przystąpiły do ubezpieczenia chorobowego dobrowolnie (art. 12 ust. o ub. sp.) i zawiadomić o wyłączeniu zainteresowanych, 2) zaliczyć odmownie podania i wnioski o kontynuowanie i dobrowolne ubezpieczenie, 3) należne za okres od 1 stycznia 1951 r. do chwili wyłączenia składki za kontynuowanie względnie dobrowolne ubezpieczenie — przyjmować w wysokości obowiązującej do 31 grudnia 1950 roku. Zniesienie kontynuowania i dobrowolnego ubezpieczenia okólnik uzasadnia brakiem rozporządzeń wykonawczych do art. 1 pkt. 1 oraz art. 2 pkt. 1 dekretu z dnia 28 października 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 413). Rozporządzenia takie zostały wydane niewątpliwie celowo, ponieważ wzmagające się stale tempo życia gospodarczego kraju wyklucza potrzebę kontynuowania ubezpieczenia przez osoby należące do klasy robotniczej, przyjmowanie zaś do ubezpieczenia dobrowolnego osób, które usamodzielnili się gospodarczo byłoby sprzeczne z obecną polityką społeczną i gospodarczą.

Okólnik Nr 155 wyłącza od 1 stycznia 1951 r. z ubezpieczenia powszechnego uczniów szkół zawodowych podległych Ministerstwu Zdrowia.

## ŚWIADCZENIA

W zakresie spraw świadczeniowych wydano okólniki: Nr 132 z 16 czerwca, Nr 135 z 22 czerwca, Nr 139

z 29 czerwca, Nr 146 z 10 lipca, Nr 147 z 14 lipca, Nr 149 z 17 lipca, Nr 151 z 23 lipca (w okólniku tym nie obdoby daty), Nr 154 z 24 lipca i Nr 159 z 28 lipca 1951 r.

Okólnik Nr 132 podaje interpretację art. 112 ust. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym w związku z zagadnieniem, czy dzieci nieuprawnione do świadczeń przewidzianych dla dzieci, mogą być przez ubezpieczonego zgłoszone jako członkowie pozostałej rodziny uprawnieni do pomocy leczniczej w myśl cytowanego przepisu. Zgodnie z okólnikiem cytowany przepis dotyczy obecnie wyłącznie osób dorosłych. Poprzednia praktyka, według której na podstawie art. 112 ust. 3 ustawy o ubezpiec. społ. uprawniano do pomocy leczniczej również dorosłe dzieci niepracujące i utrzymywane przez ubezpieczonego pracownika, a która miała uzasadnienie w istniejących dawniej trudnościach uzyskania pracy, nie może być w obecnej sytuacji kontynuowana wobec ułatwień, jakie nowy ustrój społeczny zapewnia dla każdego młodocianego z klasy pracowniczej w dziedzinie szkolenia zawodowego i objęcia pracy oraz wobec konieczności mobilizowania wszystkich sił dla budowy lepszej przyszłości. Podana wykładnia ma zastosowanie również do osób, które korzystały z uprawnień, przysługujących dzieciom jako dzieci obec.

Okólnik Nr 135 wprowadza regulamin działalności wojewódzkich oddziałów ZUS w zakresie organizacji i inspekcji świadczeń. Regulamin składa się z 4 części, z których część I obejmuje zasady ogólne, część II — organizację pracy komórek świadczeniowych, część III — przepisy o inspekcji terenowej, część IV — szczególne wskazówki dla inspekcji terenowej.

Okólnik Nr 139 zarządza, aby ze względu na okólnik Ministerstwa Przemysłu Rolnego i Spożywczego z dnia 20 kwietnia 1951 r. Nr 2p/IV/1881, w myśl którego zasady premiowania pracowników sezonowych w przemyśle: gorzelniczym, cukrowniczym, ziemniaczanym, kawowym, owocowo-warzywnym, zielarskim i fermentacyjnym oraz pracowników sezonowych, zatrudnionych przy fermentacji i manipulacji tytoniu, zaczęto stosować od dnia 1 marca 1951 r., oddziały zawiadomiły wszystkie zainteresowane zakłady pracy, iż wspomnianym pracownikom winien być wypłacony za silek rodzinny za miesiąc luty 1951 r., jeżeli przyjęci zostali do pracy przed dniem 1 lutego 1951 r. i pracowali w tym miesiącu przynajmniej 20 dni.

Okólnik Nr 146 ustala zasadę, że osobom, których ostatnie zatrudnienie w Polsce przed powstaniem prawa do świadczeń uzasadniało zwolnienie od obowiązku powszechnego ubezpieczenia emerytalnego (np. etatowym pracownikom państwowym, etatowym pracownikom PKP) nie zalicza się okresów ubezpieczenia względnie zatrudnienia zagranicą, które by uprawniały do świadczeń z ZUS w myśl przepisów rozporządzenia Min. Pr. i Op. Sp. z 3 kwietnia 1951 r. w sprawie uznania uprawnień, nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczenia społecznego (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 148 i Nr 23, poz. 209). Wspomnianym osobom, jeżeli nie pobierają zaopatrzeń emerytalnych z PZE lub FKP i są bez środków utrzymania, mogą być ewentualnie przyznane świadczenia nadzwyczajne.

Okólnik Nr 147 poleca, opierając się na zarządzeniu Ministra Pr. i Op. Sp. z 13 czerwca 1951 r. Nr Upu, 10-b-7/51, aby zaprzestano wstrzymywać wypłatę uzależnionych od inwalidztwa rent osobom, które pracując najmniej zarabiają nie więcej niż 500 zł miesięcznie. Z uwagi na fakt, że w praktyce zarobki ponad tę kwotę uzyskują na ogół tylko pracownicy umysłowi, systematyczna kontrola zarobkowania rencistów winna być ograniczona do tej grupy pracowników. W związku z tym okólnik wprowadza odpowiednie zmiany w zarządzeniu dyrektora działu świadczeń Nr 2/51 i normuje postępowanie w wyniku uzyskania informacji o zarobkach rencisty, przekraczających wyższą granicę.

Okólnik Nr 149 podaje do wiadomości i stosowania dwa wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 29 maja 1951 r. Upu-15a-17/51 i z 25 czerwca 1951 r. Upu 15a-16/51, z których pierwsze dotyczy zasiłków rodzinnych dla pracowników sezonowych, drugie — stosowania przepisów rozporządzenia z 12 lu-



tego 1951 r. w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. R. P. Nr 9, poz. 72). Wyjaśnienie z 29 maja 1951 r., przypominając przepisy normujące sprawę zasiłków rodzinnych dla pracowników otrzymujących sezonową premię za ciągłość i wydajność pracy, omówione już na łamach PUS, stwierdza, iż ustalenie charakteru zatrudnienia poszczególnych pracowników należy do obowiązków zakładu pracy, który tych pracowników zatrudnia. Ustalenie to jest wiążące dla oceny uprawnień do zasiłku rodzinnego. Wyjaśnienie z 25.6.1951 r. ustala zasady, które winny być jednolicie stosowane przy wykonywaniu cytowanego rozporządzenia z 12 lutego 1951 r. Wyjaśnienie ustala więc, jakie przeniesienia uważać należy za służbowe, jak należy oceniać uprawnienia w razie zwolnienia z pracy w związku ze stanem zdrowia pracownika, w związku z przesiedleniem się pracownika do innej miejscowości wskutek zarządzenia władz państwowych, w związku z podjęciem pracy po rozwiązaniu stosunku pracy wskutek przedłużającej się choroby, w razie powołania do zasadniczej służby wojskowej, w razie powrotu do pracy po zwolnieniu z tymczasowego aresztu, w przypadku pobierania renty i w razie przerwy w podjęciu pracy.

Okólnik Nr 151 poleca w oparciu o pismo Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. z 28 czerwca 1951 r. Upu 12a-16/51, aby w razie bezspornego ustalenia, że pracownica ciężarna została zwolniona z pracy z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy wypłacano jej zasiłek pogłogowy w wysokości i w okresie przewidzianym w ustawie o ubezpieczeniu społecznym. Zasiłek winien być wypłacany tym tylko pracownikom, u których poród nastąpił nie później niż w ciągu 4 miesięcy od daty zwolnienia z pracy z powodu likwidacji zakładu pracy.

Okólnik Nr 154 wprowadza instrukcję o wypełnianiu formularza „roszczenia o rentę emerytalną dla pracownika — rodziny“ (R. 6). Instrukcja zmierza do jednolitego postępowania przy przyjmowaniu roszczeń o rentę emerytalną.

Okólnik Nr 159 wprowadza dla oddziałów ZUS województwa katowickiego, Oddziału Wojewódzkiego we Wrocławiu i Oddziału Obwodowego w Wałbrzychu instrukcję regulującą niektóre zagadnienia z zakresu ubezpieczenia brackiego, które powstały w związku z przejęciem wykonania tegoż ubezpieczenia przez ZUS oraz w związku z zarządzeniem Ministra Pracy i Op. Społ. z 5 kwietnia 1951 r. (Mon. Polski Nr A-43, poz. 555). Instrukcja normuje w szczególności sprawy zachowania uprawnień, obliczania stopniówki, okresów zaliczanych na okres wyczekiwania i wymiaru świadczeń, sposobu traktowania miesięcy kontynuowania ubezpieczenia brackiego, sposobu obliczania i wypłaty pensji, wypłaty odprawy i wreszcie sprawy z zakresu postępowania.

## PRODUKTYWIZACJA INWALIDÓW

W zakresie produktywizacji inwalidów mamy do odnotowania 2 okólniki: Nr 131 z 16 czerwca 1951 r. i Nr 137 z 26 czerwca 1951 r.

Okólnik Nr 131 podaje do wiadomości treść okólników Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. z dnia 24 lutego 1951 r. Nr I.Pi.70-4 i z 24 kwietnia 1951 r. Nr I.Ci.70-4, normujących sprawę zapomóg pieniężnych dla rodzin inwalidów cywilnych i pracy, szkolących się w zakładach (na kursach) szkolenia inwalidów, zapomóg pieniężnych dla inwalidów cywilnych szkolących się w tych zakładach (na kursach) oraz wyposażenia pieniężnego i odzieżowego uczniów, kończących naukę w państwowych zakładach szkolenia inwalidów. Dla należytego wykorzystania przez rencistów ZUS możliwości szkolenia się w Państwowych Zakładach Szkolenia Inwalidów okólnik ustala odpowiedni tryb postępowania przy badaniu zdrowia inwalidy pracy oraz podaje wykaz państwowych zakładów szkolących inwalidów. Zgodnie z cytowanym okólnikiem Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. z 24 lutego 1951 r. rodziny inwalidów pracy (rencistów) ubiegać się mogą o zasiłek na czas trwania szkolenia inwalidy. Zasiłek wynosić może do 270 zł miesięcznie. W myśl wspomnianego okólnika z 24 kwietnia 1951 r. renta inwalidzka

otrzymywana z ZUS w trakcie nauki przez szkolącego się inwalidę w państwowym zakładzie lub na kursie szkolenia inwalidów nie może być traktowana jako przeszkoda w otrzymaniu zapomogi dla członków jego rodziny, łączna jednak kwota renty i zapomogi nie może przekroczyć kwoty 400 złotych. Rencisci ZUS, kończący szkolenie, mogą również otrzymywać zapomogi pieniężne w wysokości do 150 złotych jako pomoc w pierwszym okresie samodzielności, a w poszczególnych przypadkach także sorty odzieżowe.

Okólnik Nr 137, stwierdzając, iż w roku szkolnym 1951 r. ZUS będzie nadal kierować do państwowych zakładów szkolenia inwalidów osoby pobierające renty z ubezpieczenia wypadkowego i emerytalnego, normuje równocześnie tryb postępowania w związku z kierowaniem tych osób na szkolenie.

## SPRAWY FINANSOWE

Grupy spraw finansowych dotyczą okólniki Nr 134 z 19 czerwca, Nr 138 z 28 czerwca, Nr 140 z 30 czerwca, Nr 141, Nr 142, Nr 143 i Nr 144 z 4 lipca, Nr 145 z 5 lipca, Nr 153 z 23 lipca i Nr 161 z 28 lipca 1951 r.

Okólnik Nr 134 normuje sprawę likwidacji majątku pozostałego z działalności ZUS za czas do 31 grudnia 1950 r. W myśl okólnika oddziały po otrzymaniu z Centrali zatwierdzonego przez Komisję Bilansową protokołu w sprawie zamknięcia rachunkowych za 1950 rok winny przystąpić do przeniesienia podanych w tym protokole składników majątkowych do księgowości bieżącej w sposób określony w załączonej do protokołu instrukcji. Niezależnie od tego oddziały powinny przeprowadzić czynności i księgowania przewidziane w tymże okólniku odnośnie do zobowiązań z tytułu kaucji i wadium (bez kaucyi potrąconych przedsiębiorcom i dostawcom ze środków P.I.) jeszcze nie zrealizowanych, kaucyi potrąconych przedsiębiorcom lub dostawcom ze środków Planu Inwestycyjnego, zobowiązań wobec aptek prywatnych, kwot nie podjętych przez byłych pracowników poborów, kwot wpłat niewyśnionych, wpłat szereg 1950 r., których nie udało się wyjaśnić, ewentualnie innych sald na rachunkach wierzycieli, sald akcji społecznej. Saldo oddziału, które powstało po przeprowadzeniu zarządczych księgowości i czynności miało być przełane do dnia 28 czerwca 1951 r. na odpowiedni rachunek Centrali ZUS w NBP.

Okólnik Nr 138 podaje do wiadomości zmianę numeru konta rozliczeniowego w NBP z 431 na 433 i wskazuje jakie konsekwencje z tej zmiany wynikają dla oddziałów.

Okólnik Nr 140 znosi system centralnego regulowania składek za pracowników lasów państwowych i wskazuje, które jednostki gospodarze będą opłacały za tych pracowników składki od 1 stycznia 1951 roku począwszy. Okólnik ustala również zasady według których winno się odbywać regulowanie składek i dokonywanie rozliczeń za składki i zasiłki pieniężne oraz jakie okresy powinno obejmować rozliczenie za 1951 r. Dla okręgów lasów państwowych jako jednostek budżetowych oddziały winny założyć odrębne konto, mające służyć dla rozliczeń z tytułu składek ubezpieczeniowych i zasiłków pieniężnych za pracowników wynagradzanych z kredytów budżetu Państwa, przydzielanych na urządzanie lasów i nadzwoyczną ochronę lasów. Okólnik zarządza, aby za okres do 30 czerwca 1951 r. oddziały obwodowe dokonały rozliczeń z jednostkami lasów państwowych do 31 sierpnia 1951 r.

Okólnik Nr 144 ustala nowe zasady regulowania składek za pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polska Poczta, Telegraf i Telefon, opłacanych do czerwca 1951 r. centralnie. Od 1 lipca 1951 r. składki opłacać będą: 1) centralne jednostki organizacyjne (jak Izba Kontroli Rachunkowej Poczty i Telekomunikacji, Centralna Składnica Zaopatrzenia Poczty i Telekomunikacji itd. 2) Dyrekcje Okręgowe Poczty i Telekomunikacji. Centralne jednostki organizacyjne wpłacają składki na ogólnych zasadach do właściwych terytorialnie oddziałów ZUS. Dyrekcje Okręgowe wpłacają składki do tych oddziałów obwodowych, które mają swoje siedziby w miastach wojewódzkich za każde województwo odrębnie. Centralne jednostki organizacyjne nadsyłają deklaracje składek i wpłacają składki do

dnia 10-go każdego miesiąca za miesiąc ubiegły, przedkładając w tymże terminie również zestawienie ogólne wypłat zasiłków rodzinnych oraz listy wypłat zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Natomiast Dyrekcje Okręgowe wpłacają w powyższym terminie zaliczkę w wysokości 80% kwoty przewidzianej z tytułu składek w miesiącu ubiegłym, w terminie zaś do 25-go każdego miesiąca dokonują ostatecznych rozliczeń, wpłacając resztę należności.

Okólnik Nr 142 wyjaśnia wobec błędnej praktyki oddziałów obwodowych, że oddziały te mają pobierać od prywatnych zakładów pracy (równocześnie ze składką ubezpieczeniową) opłaty na Akcję Socjalną za dozorców domowych w tych tylko przypadkach, gdy Centrala ZUS poleci oddziałom ich pobieranie.

Okólnik Nr 143 ustala w oparciu o pismo Ministerstwa Pracy i Op. Społ. z 5 czerwca 1951 r. Und.10-17/51, że zryczałtowane diety wypłacane przy nieistnieniu wynagrodzenia zasadniczego oraz diety wypłacane osobom z tytułu czynności związanych z pełnieniem obowiązków społecznych lub obywatelskich, jeżeli czynności te wykonywane są w miejscu zamieszkania tych osób, mają charakter wynagrodzenia za pracę, tym samym więc muszą być wliczone do podstawy wymiaru składek.

Okólnik Nr 144 podaje do wiadomości treść zarządzenia Ministra Pracy i Op. Sp. z 7 czerwca 1951 r. w sprawie ustalenia podstawy ubezpieczenia pracowników rolnych (patrz wyżej „Przegląd Ustawodawstwa“ pkt. 1), zwracając zarazem uwagę oddziałów, że wypłacany zamiejscowym pracownikom sezonowym ekwiwalent za całodzienne wyżywienie w wysokości 3,60 zł za każdy przepracowany dzień stanowi część składową wynagrodzenia, winno być zatem wliczone do podstawy wymiaru składek. Natomiast strawnie wypłacane pracownikom rolnym przy delegacjach ma charakter diet, od których składki nie mogą być wycierane.

Okólnik Nr 145 normuje sprawę przekazywania przez oddziały obwodowe ZUS jednostkom budżetowym kwot potrzebnych na wypłatę zasiłków rodzinnym pracownikom wynagradzanym z budżetu Państwa w przypadku, gdy otwarte tym jednostkom kredyty nie wystarczają na wypłatę wspomnianych zasiłków, zmieniając odpowiednio brzmienie pktu 9 lit. — a instrukcji wprowadzonej w życie okólnikiem Nr 310/50.

Okólnik Nr 153 podaje do wiadomości, że ponieważ ubezpieczenia społeczne nie prelinują w 1951 r. dochodów z tytułu zryczałtowanych opłat za leczenie emerytów i inwalidów wojennych i wojskowych — opłat tych nie należy żądać, a uiszczone należy zwrócić. Natomiast winny być pobierane na razie nadal opłaty za leczenie rodzin: inwalidów wojennych i wojskowych, osób otrzymujących zaopatrzenie ze Skarbu Państwa za uczestnictwo w walkach o niepodległość Państwa Polskiego oraz osób odznaczonych z tego tytułu a nie pobierających zaopatrzenia.

Okólnik Nr 151 zwraca uwagę na treść zarządzenia Ministra Finansów z dnia 17 maja 1951 r. w sprawie ustalenia wysokości kwot, które mogą być udokumentowane dowodami zastępczymi (zob. PUS Nr 6—7, „Przegląd Ustaw.“ poz. 8).

#### SPRAWY ORGANIZACYJNE.

Sprawami o charakterze organizacyjnym zajmują się okólniki Nr 133 z 13 czerwca, Nr 152 z 23 lipca, Nr 157 z 26 lipca i Nr 158 z 27 lipca 1951 r.

Okólnik Nr 133 wyjaśnia, że dla czynności przy sprawdzaniu w komórkach świadczeniowych nadsyłanych przez zakłady pracy zestawień ogólnych wypłaconych zasiłków rodzinnych, wybiegających poza sprawdzenie tych zestawień pod względem formalnym, nie można ustalić żadnych norm, gdyż dokonywane czynności są niezbędne i oddziały winny ich niezwłocznie zaprzestać.

Okólnik Nr 152 określa dla wymienionych w nim oddziałów wojewódzkich i obwodowych liczbę pracowników, zatrudnionych w komórkach wypłaty świadczeń rentowych przy czynnościach ogólnych i sprawozdawczych. W odniesieniu do oddziałów nie wymienionych okólnik ustala zasadę, że komórki wy-

platy świadczeń rentowych, w których zarządzenie organizacyjne nie przewiduje osobnego referatu ogólnego i liczba rent nie przekracza 12.500, zatrudniają jednego pracownika.

Okólnik Nr 157 normuje sprawę rozpowszechniania Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych z uwagi na okoliczność, że P. K. P. „Ruch“ odstąpiło od zamiaru przyjęcia kolportażu tego czasopisma.

Okólnik Nr 158 ustala, że stanowiska kierowników referatów mogą być utrzymane w tych sekcjach, w których dla dobra pracy istnieje konieczność podziału na mniejsze zespoły. Tworzenie nowych oraz obsadzanie zwolnionych stanowisk kierowników referatów wymaga zgody Centrali.

#### SPRAWY ADMINISTRACYJNO-GOSPODARCZE

Sprawy z tej grupy normują dwa okólniki; okólnik Nr 136 z 25 czerwca i Nr 156 z 26 lipca 1951 r.

Pierwszy z przytoczonych okólników (Nr 156) zarządza, aby wszystkie kosztorysy na roboty budowlane i instalacyjne w zakresie remontów były sporządzane według ustalonego wzoru i na podstawie Cennika Robot Budowlanych i Instalacyjnych Nr 42, wydanego przez Ministerstwo Budownictwa na rok 1950. Gdyby zaś cennik ten nie zawierał odpowiedniej pozycji ceny jednostkowej materiału lub robocizny należy wziąć za podstawę cennik Nr 38 na 1950 r., wydany przez wspomniane Ministerstwo. Kosztorysy winny być zamawiane wyłącznie w terenowych Państwowych Biurach Projektów, u innych zaś osób tylko w razie stwierdzonej pisemnie odmowy ze strony wspomnianych biur.

Okólnik Nr 156 normuje w oparciu o uchwałę Nr 385 Prezydium Rządu z 26 maja 1951 r. (Monitor Polski Nr A-55, poz. 720) gospodarkę makulaturą.

#### SPRAWOZDAWCZOŚĆ

W tej grupie spraw wydano tylko jeden okólnik Nr 162 z 28 lipca dotyczący sprawozdań w zakresie załatwiania skarg i zażaleń. Począwszy od 1 lipca 1951 r. sprawozdania mają być sporządzane według załączonego do okólnika wzoru w terminie do 15 dni po upływie każdego kwartału. Oddziały obwodowe przesyłają kopie tych sprawozdań przewodniczącemu Rady Ub. Sp. i właściwemu oddziałowi wojewódzkiemu. Oddziały wojewódzkie przesyłają sprawozdania w zakresie skarg i zażaleń dotyczących ich działalności Centrali ZUS, przewodniczącemu Rady Ub. Sp. oraz miejscowemu Wydziałowi Organizacji i Inspekcji Świadczeń. Temuż Wydziałowi tudzież przewodniczącemu Woj. Rady Ub. Sp. winny być przedkładane do wglądu również sprawozdania oddziałów obwodowych.

#### SPRAWY PRACOWNICZE

Do tej grupy spraw zaliczamy okólniki Nr 148 z 16 lipca, Nr 160 z 28 lipca i Nr 163 z 28 lipca.

Okólnik Nr 148 wyjaśnia, że przepis zbiorowego układu pracy, zobowiązujący Zakład do wypłacenia pracownikowi wyjeżdżającemu na wczasy zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia należnego za okres urlopowy, ma zastosowanie wyłącznie w przypadkach, gdy pracownik zostanie skierowanym na wczasy, organizowane przez F. W. P. Zaliczkę wypłaca się najwcześniej na 3 dni przed wyjazdem pracownika na urlop.

Okólnik Nr 160 wprowadza pewne zmiany w normach wydajności pracy i premiowaniu pracowników.

Okólnik Nr 163 ustala warunki, pod jakimi mają być wypłacane premie pracownikom komórek finansowych, wysokość tych premii oraz tryb postępowania przy potwierdzeniu terminowego wykonania zadań. Ponadto okólnik wymienia oddziały względnie biura brackie, których dyrektorzy winni przedstawić wnioski o specjalne nagrody dla tych pracowników Wydziałów Planowania i Rachunkowości, którzy przyczynili się wydatnie do dokonania i przesłania zamknięć rachunkowych do dnia 3 kwietnia 1951 r.

Okólnik Nr 164 zarządza, aby oddziały w decyzjach przyznających dodatek służbowy dla referentów w podejmowanych decyzjach zaznaczały, że dany referent jest referentem samodzielnie referującym. Wydane już decyzje winny być w tym kierunku zrewidowane.

# WSPÓŁZAWODNICTWO

## Racjonalne wykorzystanie styczności z terenem

Instytucje, które mają dwu i więcej stopniową strukturę organizacyjną, opartą na istnieniu jednostki centralnej oraz jednostek terenowych związanych jednoosobowym kierownictwem muszą we wzajemnych stosunkach administracyjnych prędzej czy później natknąć się na zagadnienia uregulowania we właściwy i celowy sposób kwestii wzajemnej styczności. Jest tu oczywiście mowa o służbowej styczności bezpośredniej (osobowej) przedstawicieli jednostek organizacyjnych terenowych z terenowymi jednostkami nadrzędnymi oraz wszystkich jednostek terenowych z jednostką centralną.

Drugim wiążącym się z tym zagadnieniem jest uregulowanie postępowania w samej jednostce centralnej. Idzie o to, aby zarówno pobyt w jednostce centralnej przedstawicieli jednostek terenowych jak i przedstawicieli jednostki centralnej w jednostkach terenowych był w pełni wykorzystywany.

Poszczególne komórki organizacyjne w jednostce centralnej powinny mieć zapewnioną możliwość zgłaszania potrzeby styczności z przedstawicielami określonych terenowych jednostek organizacyjnych i bezpośredniego kontaktu z nimi w razie służbowego ich przyjazdu do jednostki centralnej, bez względu na ewent. inny niż interesujący daną komórkę cel ich przyjazdu. Ponadto resortowe komórki w jednostce centralnej powinny mieć również możliwość powierzenia wyjeżdżającemu służbowo w teren przedstawicielowi instytucji centralnej do załatwienia ich własnych spraw resortowych, niezależnie od spraw zleconych przez komórkę polecającą odbycie podróży służbowej. Jest wreszcie potrzebna w instytucji centralnej możliwość orientacji co do celu i czasu odbywania przez nadrzędne terenowe jednostki organizacyjne podróży służbowych do podległych im jednostek terenowych.

Stworzenie wskazanych warunków przez organizacyjne skupienie w jednym miejscu wszystkich potrzebnych danych oraz umożliwienie ich racjonalnego wykorzystania powinno dać w wyniku korzyści, czy to w postaci efektywnych oszczędności na kosztach zbędnych podróży służbowych czy też w formie uproszczenia postępowania i znacznego zmniejszenia wkładu pracy przy załatwianiu spraw.

Kwestia odpowiedniej koordynacji styczności terenowych jednostek organizacyjnych z jednostkami nadrzędnymi ma tym większe znaczenie, im bardziej jest rozbudowany terytorialnie i rzeczowo aparat administracyjny, oraz im bardziej poszczególne człony tego aparatu

są ze sobą powiązane. Nie stanowi oczywiście problemu sprawa styczności jednostek organizacyjnych w razie ich nieskomplikowanej struktury organizacyjnej i luźnej lub sporadycznej styczności wzajemnej.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest instytucją, w której sprawa wzajemnej styczności jednostek i centralnej koordynacji ma szczególne znaczenie z uwagi na wprowadzoną ustawą z 20.VII.1950, trójstopniowość organizacyjną oraz nadaną zarządzeniami naczelnego kierownictwa tymczasową strukturę wewnętrzną, realizującą ściśle zasadę jednoosobowej odpowiedzialności i nadrzędność jednostek wojewódzkich nad obwodowymi, a jednostki centralnej nad wojewódzkimi i obwodowymi.

Brak do niedawna odpowiedniej koordynacji w omawianym zakresie powodował z punktu widzenia organizacji liczne niewłaściwości wraz z ich ujemnymi skutkami. Zdarzało się, że w jakimś oddziale obwodowym zbiegały się w jednym czasie bez szczególnych przyczyn inspekcje delegatów właściwego oddziału wojewódzkiego oraz centrali lub co znamiennejsze, delegatów różnych komórek z samej centrali ZUS, z których każdy z osobna miał do wykonania określone zadanie. Dopiero wówczas na miejscu stawało się widoczne, że — pomijając wyjątkowe przypadki — wskazane było połączenie kilku zleconych zadań w osobie jednego delegata lub też stopniowe w czasie — w razie możliwości — rozłożenie podróży służbowych w celu uniknięcia równoczesnego pobytu w jednostce kilku delegatów, co w pewnym stopniu wpływa zawsze hamująco na tok bieżącej pracy. Innym razem pracownik delegowany z centrali do oddziału wojewódzkiego miał utrudnione spełnienie zlecenia służbowego, ponieważ właśnie wówczas był w terenie na inspekcji ten pracownik oddziału, którego współdziałanie i osobista styczność z delegatem Centrali zapewnić mogły bardziej sprawne i szybsze wykonanie zadania. Bywały wreszcie wypadki, kiedy delegat jakiejś jednostki terenowej przyjeżdżał służbowo do Centrali, a równocześnie wyjeżdżał z centrali delegat do danej jednostki terenowej w sprawie czy sprawach wymagających osobistego kontaktu, a które mogły być załatwione i w centrali przy okazji wiadomego pobytu delegata jednostki.

W samej Centrali ZUS brak było również — poza doraźnymi przypadkami — koordynacji międzykomórkowej. Potrzeba bezpośredniego omówienia czy załatwienia pewnych spraw z przedstawicielem jednostki terenowej była

w zasadzie znana tylko w obrębie zainteresowanej komórki. Jeśli potrzeba ta nie była pilna, komórka liczyła na możliwość zetknięcia się z przedstawicielem oddziału, gdy przypadkowo dowie się o przyjeździe delegata oddziału do Centrali. W sprawach pilnych komórka powodowała, bez porozumienia z innymi komórkami, wyjazd służbowy swego delegata. W działowym ustroju Centrali ZUS istniała wprawdzie pewna koordynacja spełniana przez dyrektorów działów w formie łączenia zadań w osobie jednego delegata przy sposobności podpisywania zlecenia podróży służbowej, lecz możliwość koordynowania była praktycznie zamknięta w granicach organizacyjnych poszczególnych działów i nie następowała automatycznie a tylko w zależności od stopnia zwrócenia przez kierownictwo na nią uwagi. Wobec tego był możliwy równoczesny wyjazd służbowy delegatów różnych komórek organizacyjnych Centrali do tej samej jednostki terenowej, wyjazd jeśli tak można określić „nieświadomy“ w sensie zupełnej odrębności i nie uwzględnienia możliwości połączenia zadań.

W dotychczasowej praktyce komórki organizacyjne Centrali wzywały także przedstawicieli jednostek terenowych wzgl. pracowników potrzebnych w danym zakresie rzeczowym do przyjazdu do Centrali i uzyskiwały w ten sposób konieczny kontakt, jednak znowu tylko dla potrzeb własnych, gdyż inne komórki Centrali nie miały ułatwionej możliwości uzyskania informacji o każdorazowym pobycie w Centrali delegatów jednostek terenowych, wskutek czego nie mogły wyzyskać pobytu delegatów również dla swoich celów. Podobna sytuacja istniała także wówczas, gdy jakaś komórka Centrali organizowała zjazd lub konferencję przedstawicieli wszystkich lub niektórych jednostek terenowych wzgl. pracowników reprezentujących pewne działy pracy, nie powodując zarazem możliwości wyzyskania tego faktu przez inne komórki.

Przed wejściem w życie ustawy z 20.VII.1950 o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych istniał, jak wiadomo, stosunek nadzoru ZUS wobec ówczesnych ubezpieczalni społecznych. W ramach tego nadzoru ubezpieczalnie utrzymywały służbowy kontakt z reguły bezpośrednio z Centralą ZUS. Po wejściu w życie wymienionej ustawy, wskazany stan rzeczy utrzymywał się siłą zwyczaju nadal mimo, że zmieniła się hierarchiczna struktura organizacyjna ZUS, wskutek utworzenia oddziałów wojewódzkich jako ogniwa pośredniego pomiędzy oddziałami obwodowymi a Centralą Zakładu. Brak przy tym nowego statutu dla ZUS w znacznej mierze sprzyjał trwaniu nadal praktyki przedreorganizacyjnej, powodującej funkcjonalną bierność oddziałów wojewódzkich we właściwym dla nich zakresie organizacyjno - inspekcyjnym.

Przedstawiony wyżej stan rzeczy wymagał pilnie uregulowania. Nastąpiło ono okólnikiem Centrali ZUS nr 121 z 29.V.1951, w którym określona rzeczowo możliwość zwracania się od-

działów obwodowych bezpośrednio do Centrali została przyjęta jako zasada tymczasowa, dopóki nie będzie ściśle ustalony podział kompetencji pomiędzy terenowe jednostki organizacyjne. Wedle powołanego okólnika jest regułą, że w sprawach w nim nie wyliczonych oddziały obwodowe mają się zwracać do właściwych oddziałów wojewódzkich. W ten sposób doraźnie rozgraniczono przypadki w jakich najniższe jednostki terenowe kontaktują się z jednostkami wojewódzkimi, w jakich zaś z jednostką centralną. Kwestii rzeczowego zakresu kontaktu jednostek wojewódzkich z centralną powołany okólnik nie reguluje, pozostawiając ją — z uwagi na nie rozbudowaną na razie strukturę niektórych oddziałów wojewódzkich (III typu) — praktyce podyktowanej aktualnymi potrzebami.

Techniczną stronę sprawy styczności jednostek terenowych z centralną normuje okólnik w części 2-jej i 3-jej. Poza tym zostały wydane w Centrali ZUS wewnętrzne zarządzenia, uzupełniające okólnik, a regulujące szczegółowo tryb postępowania w Centrali.

Ze względu na to, że powyższe zarządzenia stanowią próbę rozwiązania pewnego zagadnienia organizacyjnego, jakie istnieje zapewne nie tylko w aparacie administracyjnym ubezpieczeń społecznych, lecz i w innych instytucjach, celowe będzie poznanie, w jaki sposób starano się ująć sprawę praktycznie, bez tworzenia skomplikowanego urzędzenia.

Przed wszystkim więc wprowadzono dla wszystkich bez wyjątku pracowników terenowych jednostek organizacyjnych przyjeżdżających służbowo do Centrali ZUS obowiązek zgłaszania się najpierw w jednym miejscu (Wydział Organizacji), bez względu na to, w jakiej komórce wzgl. komórkach zamierza przybywający załatwiać sprawy objęte zleceniem podróży służbowej oraz bez względu na to czy przyjazd nastąpił na zlecenie Centrali czy też z inicjatywy terenowej jednostki organizacyjnej. W jednym tylko przypadku przyjeżdżający nie mają obowiązku wstępnego zgłaszania się, a mianowicie w razie przybycia na masowy zjazd, konferencję lub kurs zorganizowany przez Centralę dla delegowanych pracowników oddziałów. Nie ma potrzeby wstępnego osobnego zgłaszania się tych pracowników, ponieważ komórki Centrali, które organizują zjazdy i konferencje o szerszym lub ogólnym zasięgu terytorialnym, są obowiązane uprzednio zawiadomiać o tym Wydział Organizacji. Wydział ten prowadzi osobną ewidencję zjazdów i konferencji odbywanych w Centrali, notując nazwę komórki, która je zorganizowała, cel konferencji czy zjazdu, dane dotyczące uczestników, a więc ich ilość ew. funkcje wzgl. działy pracy (np. konferencja księgowych) ze wskazaniem oddziałów — jeśli nie wszystkie są reprezentowane — oraz termin rozpoczęcia i czas trwania konferencji wzgl. zjazdu. Ewidencja ma być źródłem informacji dla tych komórek Centrali, które pragną wykorzystać pobyt de-

legatów dla ewent. omówienia wzgl. załatwienia przy okazji pewnych spraw. Nie podlegają omawianej ewidencji organizowane w Centrali kursy w celach szkoleniowych, ponieważ ich uczestnicy nie powinni być absorbowani interwencjami komórek Centrali w bieżących sprawach służbowych.

Niezależnie od obowiązku wstępnego zgłaszania w Centrali ZUS przyjazdów służbowych nałożono na wojewódzkie oddziały obowiązek nadsyłania do Centrali kwartalnych planów inspekcji z ich strony w oddziałach obwodowych. Plany inspekcji będą m. in. wraz z ewidencją, o której mowa niżej, stanowić źródło informacji dla organizacyjnych komórek Centrali w celu odpowiedniego rozłożenia podróży służbowych.

Wszystkim komórkom organizacyjnym w Centrali, z wyjątkiem Biura Kadr i Wydziału Kontroli, zlecono zawiadamiać Wydział Organizacji w jak najprostszej drodze (ustnie — telefonicznie) o potrzebie lub zamierzeniu styczności z przedstawicielem określonej terenowej jednostki organizacyjnej, jak też o każdym przypadku wezwania przez daną komórkę

Centrali przedstawiciela oddziału do służbowego przyjazdu do Centrali.

Ponadto mają poszczególne komórki Centrali obowiązek zawiadamiać Wydział Organizacji o zamierzeniu zlecenia pracownikowi czy pracownikom komórki podróży służbowej wzgl. poinformować się, czy według danych Wydziału Organizacji nie zgłoszono już poprzednio zlecenia podróży służbowej do tego samego oddziału ze strony innej komórki Centrali wzgl. czy właściwy oddział wojewódzki nie zamierza (według nadesłanego planu inspekcji) dokonać w tym samym lub zbliżonym czasie, albo w tej samej lub analogicznej sprawie inspekcji w danym oddziale obwodowym. Uzyskane informacje pozwolą komórce zorientować się, czy zadania, które mają być z ramienia Centrali wykonane w oddziale, należy połączyć w osobie jednego pracownika Centrali czy też z uwagi na rodzaj zleconych zadań lub z innych względów potrzebny jest równoczesny, lecz oddzielny, lub sukcesywny wyjazd pracowników dwu lub więcej komórek Centrali.

Dla każdej terenowej jednostki organizacyjnej prowadzi się w Wydziale Organizacji jakby rodzaj konta, w formie karty zawierającej 3 tabele o następujących nagłówkach:

### I. Zgłoszenia potrzeby styczności.

Data zgłoszenia	Komórka zgłaszająca	Potrzebny kontakt w zakresie	Gdzie ma się zgłosić delegat oddziału (nazwisko i nr pokoju)	Data zgłoszenia się i skierowania deleg.	Nazwisko i imię delegata oddziału	U w a g i
1	2	3	4	5	6	7

### II. Zgłoszenia wyjazdów służbowych z Centrali ZUS do oddziału.

Data zgłoszenia	Komórka zgłaszająca	Nazwisko i imię wyjeżdżającego do oddziału	Ostatni dzień pobytu w Centrali przed wyjazdem	Okres pobytu w oddziale dni	U w a g i
1	2	3	4	5	6

### III. Ewidencja wezwań przedstawicieli oddziału.

Komórka wzywająca	Termin na który wezwano	Nazwisko i imię zgłaszającego się przedstawiciela oddziału	Okres pobytu w Centrali wzgl. data wyjazdu	U w a g i
1	2	3	4	5

Wszystkie dane i informacje zgłoszone przez poszczególne komórki Centrali notuje się stosownie do treści w odpowiedniej tabeli wzgl. na karcie właściwego oddziału. Przyjazdy służbowe pracowników nie wezwanych przez Centralę odnotowuje się odpowiednio w tabeli III z uwagą o przyjeździe bez wezwania.

W ten sposób w stosunku do każdej terenowej jednostki organizacyjnej są w jednym miejscu wzgl. urządzeniu zebrane razem wiadomości potrzebne w zakresie wzajemnych kontaktów. Zbierane na kontaktach oddziałów informacje, uzupełnione ewidencją zjazdów i konferencji oraz danymi z planu inspekcji oddziałów wojewódzkich, pozwalają w każdej chwili uzyskać elementy niezbędne dla pełnego i racjonalnego wykorzystania podróży służbowych, dla zacieśnienia i pogłębienia styczności Centrali z terenowymi jednostkami organizacyjnymi bez specjalnego nakładu wysiłków i kosztów, a wprost przeciwnie przy ich zaoszczędzeniu.

Rzecz jasna, że opisane urządzenie w Centrali ZUS może służyć nie tylko poszczególnym komórkom organizacyjnym Centrali, lecz także i jednostkom terenowym, których przedstawiciele po przyjeździe, przy wstępnym zgłoszeniu, uzyskują od razu wskazówki pomocne w ich pracy.

Wspomniano wyżej, że Biuro Kadr i Wydział Kontroli w Centrali ZUS nie mają obowiązku opisanych zgłoszeń, wskutek czego informacje skoncentrowane w Wydziale Organizacji są o tyle nie pełne. Tak jest istotnie i stanowi to w pewnym stopniu ujemną stronę urządzenia, lecz spowodowaną względami na szczególny charakter zadań i techniki pracy wymiennych komórek. Należy jednak od razu dodać, że one same mogą w miarę potrzeby dla swych celów w pełni wykorzystywać omawiane urządzenie, a więc nie tylko uzyskiwać potrzebne informacje ale też zgłaszać je dla potrzeb innych komórek wzgl. jednostek.

Urządzenie wprowadzono w życie niedawno, wobec czego brak jeszcze doświadczeń, wynikających z praktycznego zastosowania. Ocena

stopnia skuteczności wzgl. przydatności urządzenia w obecnej formie byłaby przedwczesną. Można jednak wskazać na pewne jego strony i warunki należytego funkcjonowania. Otóż urządzenie jest niewątpliwie proste i nie nastrożające trudności w jego stosowaniu. Nie zabiera wiele czasu pracownikom, a prowadzący samą ewidencję może wykonywać związane z tym czynności jako dodatkowe, obok innych spełnianych funkcji. Niezbędnym warunkiem przydatności urządzenia jest ściśle przestrzeganie omówionych wyżej zarządzeń tak przez przyjeżdżających służbowo do Centrali przedstawicieli jednostek terenowych jak i przez same komórki organizacyjne w Centrali. Niezgłaszanie wszystkich przyjazdów czy wyjazdów powoduje nieścisłość i luki ewidencji, a tym samym bezużyteczność jej jako instrumentu oszczędnej koordynacji działalności aparatu administracyjnego.

Możnaby znaleźć środki na zapewnienie dobrego funkcjonowania urządzenia. W zakresie pełnej ewidencji przyjazdów i wyjazdów środkiem takim mogłoby być np. stwierdzanie przez pracownika, prowadzącego ewidencję, na zleceniach podróży służbowych w prosty sposób (pieczętką) faktu zgłoszenia w ewidencji potrzebnych danych. Stwierdzenie takie warunkujące m. in. likwidację rachunków kosztów podróży dawałoby gwarancję, że wszystkie przyjazdy pracowników jednostek terenowych i wyjazdy pracowników Centrali będą w ewidencji dla celów koordynacji styczności odnotowane.

Najlepiej nawet funkcjonujące urządzenie pozostanie martwym i bezużytecznym, jeżeli nie zostanie we właściwy sposób wykorzystane. Jest więc rzeczą istotną aby poszczególne komórki organizacyjne Centrali i przedstawiciele jednostek terenowych nie zadawali się samym wypełnianiem zarządzeń w omówionym zakresie, lecz faktycznie korzystali z usprawniającego i oszczędzającego pracę urządzenia.

W. Bujarski

## U progu prac budżetowych na rok 1952

Przed pracownikami planowania, wzbogaceni doświadczeniami roku 1951, stanęło zagadnienie opracowania w nowym układzie budżetu na rok 1952.

Rok 1951 stanowi na odcinku budżetowania poważny krok naprzód. Całość gospodarki narodowej, została skupiona w budżecie Państwa, kładąc kres gospodarce pozabudżetowej i rozpraszaniu dyspozycji finansowej oraz zapewniając przy tym sprawną i operatywną działalność finansową. Dotychczasowy tak różnorodny system ujmowania budżetu, zastąpiony zostaje jednolitą socjalistyczną formą, obowiązującą

wszystkie jednostki budżetowe, wykonywujące powierzone im zadania na swych odcinkach. Budżet otrzymał charakter podstawowego planu, którego zadaniem jest finansowanie gospodarki narodowej, zaspokajania potrzeb społecznych i kulturalnych ludzi pracy, wzmocnienie obronności kraju, czy wreszcie utrzymanie administracji, wymiaru sprawiedliwości i bezpieczeństwa.

W budżecie Państwa znalazła swój wyraz również całość gospodarki finansowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Budżet ZUS na rok 1951, pomimo wielu osiągnięć naszych planistów, nie był doskonały. Jednym z najistotniejszych tu niedociągnięć — to brak powiązania budżetu z narodowym planem gospodarczym, szczególnie na odcinku świadczeń rentowych i zasiłków. Przyczyny tego stanu rzeczy należy doszukiwać się przede wszystkim w tym, że prac nad opracowaniem preliminarzy na rok 1951 nie powiązano równocześnie z pracami nad planem gospodarczym. Podobnie, a nawet w większym jeszcze stopniu odnosi się to do planu zaopatrzenia, który nie został ustalony pod kątem widzenia konieczności wydatków i ponadto nie poddano go analizie w oparciu o budżet.

Drugą charakterystyczną cechą, której nie uwzględnił budżet roku 1951 był brak szerokiego zastosowania normatywu, niezbędnego instrumentu właściwego ujęcia wydatków. Tutaj należy stale pamiętać, że dążeniem każdego budżetu winna być głęboka troska o obniżenie kosztów własnych, jako podstawowego prawa gospodarki socjalistycznej. Zasada normowania jest niewyczerpanym źródłem mobilizacji rezerw, tkwiących wewnątrz każdego budżetu. Daje ona jednostce budżetowej wyższego szczebla możliwość analizowania preliminarzy wydatków przez porównanie i tym samym stawiania za przykład tych jednostek, które mają lepsze wyniki.

Trzecim niedociągnięciem prac budżetowych roku 1951 było niedostateczne uwzględnianie momentu analityczno - porównawczego, zastępowanego często metodą szacunkową i tzw. zgadywaniem. Zjawiskiem prawie że we wszystkich jednostkach spotykanym, było podążanie po linii najmniejszego oporu, upraszczania sobie zagadnienia, zapominając jak wielkie znaczenie przywiązywane jest do analizy w opracowaniu budżetu. Brak tej właśnie analizy porównawczej w pracach b. roku na odcinku planowania znalazł swój wyraz w wadliwościach budżetu, który tylekroć musiano poddawać korektom.

W ocenie niedociągnięć prac budżetowych w roku 1951 nie należy również pominąć usterek natury porządkowej, wyrażających się w niedotrzymywaniu wyznaczonych terminów i stosowaniu pobieżnych kalkulacji.

Niech tych kilka krytycznych uwag na marginesie prac budżetowych w roku 1951 przyczyni się do mobilizacji wysiłku w kierunku uwolnienia budżetu na rok 1952 od uchybień, ciężących na budżecie b. roku. Budżet ZUS na rok 1952 winien być wyrazem sprawności naszego aparatu finansowego i metod pracy naszych planistów.

*Jan Czerwiński*

## Na marginesie współzawodnictwa w Centrali ZUS

Mamy już za sobą II-gi etap socjalistycznego współzawodnictwa pracy opartego na zobowiązaniach. Etap ten zwany II-gim jest faktycznie I-ym (gdyż, jak wiemy, w m-cach styczniu, lutym i marcu współzawodnictwa zobowiązaniowego prawie nie było). Przyniósł on nam pierwszą sumę doświadczeń i spostrzeżeń z przebiegu nowej, wyższej, zobowiązaniowej formy współzawodnictwa pracy. Należy zastanowić się, jakie błędy popełniliśmy w minionym etapie i jak należy postępować, aby błędów tych uniknąć na przyszłość.

W początkach lipca zespoły pracownicze przystąpiły do typowania na naradach roboczych pracowników przodujących. Sposób, w jaki przeprowadzono typowanie w wielu zespołach, nasywał poważne zastrzeżenia. Błędem powszechnym i zasadniczym było, że zamiast typować pracowników przodujących — wybierano ich drogą głosowania. Ten sposób sprzeczny z wytycznymi CRZZ i Zarządu Głównego ZZPIS spowodował, że w wielu przypadkach na pracownika przodującego wybrano pracownika nieodpowiedniego i nie zasługującego na to miano.

Błędu tego można było uniknąć, gdyby sprawa sposobu typowania pracowników przodujących była wszechstronnie przedyskutowana na odprawie mężów zaufania. Mężowie zaufania

powinni być pouczeni, że typowanie — to szeroka, głęboka i rzeczowa dyskusja, mająca doprowadzić do wyeliminowania z pośród kilku kandydatów do zaszczytnego tytułu — jednego, pod każdym względem najbardziej godnego.

Bywały przypadki, kiedy mężowie zaufania pozwalali na to, że kandydata na pracownika przodującego zgłaszał jako pierwszy dyskutant, kierownik administracyjny komórki. Takie przypadki należy uważać za wzór tego, jak być nie powinno. Wiadomo przecież, że stawianie kandydatury przez kierownika może być sugerowaniem zespołowi stanowiska administracji, co nie jest właściwe. Kierownik komórki na naradzie roboczej jest jednym z członków zespołu i w sprawie osoby pracownika przodującego powinien ze względów zrozumiałych, wypowiadać się na końcu, ułatwiając zespołowi wybór rzeczową i sprawiedliwą oceną pracy zawodowej kandydatów.

Innym poważnym błędem, dowodzącym braku właściwego zrozumienia nowych form współzawodnictwa pracy opartego na zobowiązaniach, był fakt typowania pracowników przodujących bez uprzedniej analizy podejmowanych i wykonywanych przez nich zobowiązań. Wiemy, że współzawodnictwo w obecnej formie polega na podejmowaniu i wykonywaniu zobowiązań. To

tez i typowanie pracownika przodującego powinno obejmować przede wszystkim ocenę jego wkładu pracy w wykonanie zadań i ocenę udziału we współzawodnictwie. W niektórych grupach zapomniano o tym tak bardzo ważnym warunku i typowano pracowników — można powiedzieć — trochę na oko. W przyszłości trzeba będzie pamiętać o ocenie i porównywaniu zobowiązań poszczególnych kandydatów na przestrzeni całego kwartału.

Kierownictwo akcją współzawodnictwa, jak

wiadomo, przejęły Związki Zawodowe. Stwierdzić więc musimy, iż winę za popełnione omówione wyżej niedomagania ponosi w pierwszym rzędzie Rada Miejskowa. Analiza dotychczasowej pracy, wyciągnięcie słusznych wniosków na przyszłość i roztoczenie większej opieki nad akcją współzawodnictwa pracy wydaje się konieczne, o ile chcemy unikać dotychczas popełnianych błędów i kroczyć naprzód do coraz to lepszej, sprawniejszej i szybszej obsługi ubezpieczonych i rencistów.

J. K.

## Meldunki o wyniku współzawodnictwa w czerwcu 1951 r.

**Oddział Obwodowy w Bielsku Białym:** Udział załogi we współzawodnictwie 3,5% (słownie — trzy i pół procent). Bohaterami, którzy wbrew biernemu ustosunkowaniu się załogi odważyli się przyjąć 1 zobowiązanie grupowe byli 4 pracownicy Sekcji Rent. Zobowiązanie ich obejmowało załatwienie w ciągu miesiąca wszystkich akt, które wpłynęły do 20.6.1951, a więc przyspieszyli załatwienie akt rentowych o 3 dni.

**Oddział Obwodowy w Bydgoszczy:** Współzawodnictwo w II kwartale br. upłynęło pod znakiem urealniania przepisów składek sektora prywatnego. W wyniku osiągnięto dodatkowy przypis składek w kwocie 105,527 złotych. Przez cały etap przodował w pracy zespół pracowników komórki kontroli zakładów pracy, który wykonał swoje zobowiązanie w 370 proc., przeprowadzając 319 ponadplanowych kontroli. Przeciwnieństwem tego był zespół kontroli zasiłków, który nie wykonał ani planu ani zobowiązania.

**Oddział Obwodowy w Chrzanowie:** Zaznacza się w Oddziale przeważający udział kobiet we współzawodnictwie. W m-cu czerwcu podjęto 4 zobowiązania. Wszystkie dotyczą zastępstwa pracowników nieobecnych. Łącznie 37-osobowa załoga zobowiązała się zastąpić w pracy 10 nieobecnych kolegów, a więc ponad 1/4 część ogółu. W tej sytuacji zobowiązania powyższe mogą się wydać celowe, ale nasuwa się niepokojące pytanie n. t. równoczesnego urlopowania takiej ilości personelu.

**Oddział Obwodowy w Gdyni:** W m-cu czerwcu nie podjęto żadnych zobowiązań (rozumiemy kolegów z Gdyni — lato, urlopy — kąpiele morskie i słoneczne, gdzie tu myśleć o współzawodnictwie).

**Oddział Obwodowy w Gorzowie Wlkp.:** Podjęto i wykonano 4 zobowiązania zespołowe i 1 indywidualne, uzyskując 149 godzin zaoszczędzonego czasu wartości 560 zł. Zobowiązanie indywidualne podjęła kol. Specka, która poza pracą telefonistki wypisała upomnienia płatnicze, zaoszczędzając w ten sposób 32 godziny czasu pracy.

**Oddział Obwodowy w Grodzisku:** Pracownicy Sekcji Rent w ramach zobowiązania obniżyli przeciętny czas załatwiania roszczeń rentowych z 47 na 40 dni.

**Oddział Obwodowy w Grudziądzu:** Uzyskał w ramach akcji zobowiązań 2.716 zaoszczędzonych godzin pracy, które wykorzystano przede wszystkim na polepszenie jakości pracy, na szkolenie młodszych kadr i na uporządkowanie akt i dokumentów. Godnym uwagi jest wykonanie zobowiązania pracowników komórek świadczeniowych, którzy skrócili przeciętny czas kompletowania roszczeń z 30 na 23,6 dni.

**Oddział Wojewódzki w Krakowie:** W czerwcu współzawodnictwa nie było. Załoga planuje rozplanowanie planu akcji współzawodnictwa na m-c. lipiec. Akcja przybiera na sile.

**Oddziały Obwodowe w Legnicy, w Lublinie, Ostrowcu Św.-Krzyskim, w Ostrowiu Wlkp., Pabianicach i Siedlcach** nadesłały z przebiegu współzawodnictwa meldunki negatywne. Kolegom zasiadającym w Radach Miejskowych w tych oddziałach nie można absolutnie zarzucić nadmiaru inicjatywy.

**Oddział Obwodowy w Łodzi:** W ramach zobowiązań pracownicy Sekcji Zasiłków Chorobowych podnieśli przeciętny procent wykonania normy o 13% tj. do 114,75%.

**Oddział Obwodowy w Oświęcimiu:** Udział we współzawodnictwie w m-cu VI/51 brało 87% załogi. Ogółem podjęto 20 zobowiązań, w tym 6 indywidualnych, 14 zespołowych, które łącznie przyniosły 3 375 zł oszczędności. Na podkreślenie zasługuje zobowiązanie pracowników Sekcji Zasiłków Chorobowych, którzy przez zorganizowanie codziennej wypłaty zasiłków przez PKO spowodowali skrócenie czasu oczekiwania przez chorych na zasiłek o 3 do 6 dni.

**Oddział Obwodowy w Tarnowskich Górach:** W czerwcu współzawodniczyło 38% załogi. Zaoszczędzono 1.317 godzin pracy, które zużyto na wykonanie prac za kolegów nieobecnych z powodu urlopu, na wy-

konanie prac nadzwyczajnych (przejęcie rent brackich) oraz na dodatkowe kontrole. Na podkreślenie zasługuje indywidualne zobowiązanie kolegi Gloca, woźnego, który w m-cu czerwcu sam obsłużył Oddział Obwodowy i Biuro Brackie, gdzie normalnie było zatrudnionych 2 woźnych.

**Oddział Obwodowy w Tarnowie:** Zaoszczędził w wyniku współzawodnictwa 281 godzin czasu pracy wartości 753 zł. Zaoszczędzony czas zużyto na prace, które normalnie musiałyby być wykonane w zarządzonych płatnych godzinach nadliczbowych.

**Oddział Obwodowy w Toruniu:** Załoga współzawodniczyła w 89,7%. Zaoszczędzono 906 godzin pracy, które zużyto na wykonanie prac poza planowych i zleconych, jak również na przedterminowe sporządzania sprawozdań miesięcznych. Osiągnięciami wyróżnił się zespół komórki składek, który osiągnął 100% ściągłości przypisu składek.

**Oddział Obwodowy w Warszawie:** W m-cu czerwcu osiągnął 11.514 zaoszczędzonych godzin pracy i 13.186,95 zł oszczędności rzeczowych. Żałować należy, że nie nadesłano bliższych danych co do rodzaju zobowiązań, które dały przytoczone wyżej wyniki.

**Oddział Obwodowy w Zabrzu:** Był jedynym, który w meldunku o wynikach współzawodnictwa podał indywidualne zobowiązanie jednego z kierowników, a mianowicie kierownika Sekcji Zasiłków Rodzinnych, który poza swoimi zwykłymi czynnościami złożył i uporządkował w archiwum akta z 1948, 1949 i 1950, przez co nastąpiło usprawnienie pracy Sekcji Zasiłków Rodzinnych.

hf.

U w a g a : Oddziały w Bydgoszczy i Grudziądzu błędnie obliczyły wysokość oszczędności uzyskanych w wyniku współzawodnictwa.

TERMIN NADSYŁANIA SPRAWOZDAŃ Z PRZEBIEGU WSPÓŁZAWODNICTWA UPLÝWA 20-GO KAŻDEGO MIESIĄCA.



## Poszukiwanie rezerw czasu pracy

Z enuncjacji zarówno radia jak i prasy znany jest wszystkim fakt, że w dniu 27 czerwca 1951 r. załogi produkcyjne i budowlane huty „Kościszko“ w Chorzowie podejmując zobowiązania dla uczczenia rocznicy Manifestu PKWN i Święta Odrodzenia Narodu Polskiego wezwali wszystkich ludzi pracy w Polsce, aby wzmocnionym wysiłkiem produkcyjnym godnie uczcili rocznicę Wyzwolenia.

Nie chcąc pozostać w tyle poza załogami produkcyjnymi, chorzowscy ZUS-owcy z Oddziału Obwodowego postanowili włączyć się do ogólnej akcji wzmocnienia wysiłku i w ogólny łańcuch zobowiązań lipcowych wpleść swe skromne ogniwo zobowiązań i to nie tylko zobowiązań w zakresie swoich stałych obowiązków, lecz po prostu poza licznymi zobowiązaniami natury zawodowej postanowili gremialnie pójść do huty i tam ofiarowując swą pracę i siły fizyczne, pomóc załogom budowlanym huty „Kościszko“ w realizacji ich chlubnych zamierzeń, zdążających do tego, by w dniu 22 lipca odbył się pierwszy spust stali z nowego pieca „B“. Zaolierowana pomoc została przyjęta.

Na apel Podst. Org. Part. oraz Rady Miejskowej ZZ udział w Czynie Lipcowym zadeklarowało łącznie 157 pracowników. Praca w hucie odbywała się w dniach 30 czerwca, 1 i 7 lipca. Podzielonych na grupy ZUS-owców przydzielono do różnych robót. Tak np. jedna grupa segregowała materiał drzewny pochodzący z rozbiórki uzbrojeń i rusztowań i przenosiła go z miejsca budowy na położony w odległości około 200 m plac składowy. Praca ta nie była ciężka lecz raczej brudna, gdyż materiał drzewny zabrudzony był na powierzchni cementem oraz wapnem a nadto wystawały też liczne gwoździe i klamry. Dlatego też trzeba było nim ostrożnie manipulować. Inna grupa, do której weszli koledzy o dobrej kondycji fizycznej, została wyposażona w ubrania ochronne oraz buty gumowe i skierowana do prac ziemnych. Stojąc po kostki w wodzie, grupa ta wyrzucała mokry il i glinę na powierzchnię z wykopu o głębokości około 3,5 m. Po upływie pewnego czasu i pokonaniu pierwszych trudności okazało się, że praca nie jest taka trudna ani zbyt ciężka. To też dobry humor opanował „kopaczy“ i poszczególne ich grupy a nawet poszczególni koledzy zaczęli współpracować ze sobą. Nie uszło to uwadze nadzoru technicznego robót i z głośników zainstalowanych na miejscu budowy zaczęły padać nazwiska wyróżniających się i wyraźnie przodujących w poszczegól-

Ograniczenia etatów, będące wynikiem skrupulatnego stosowania przez Centralę ZUS dobrze pojętego systemu oszczędności, spowodowały konieczność wyszukiwania i wykorzystywania przez Oddziały ZUS każdego, nawet najmniejszego luzu nie tylko w obsadzie, ale przede wszystkim w przydziale pracownikom ilości pracy. Tylko przy wykorzystaniu swoich możliwości w tym kierunku Oddziały wykonują dobrze i terminowo, bez jakichkolwiek trudności, ciężące na nich obowiązki.

Na marginesie tego rodzaju zabiegów aktualnym może być zapoznanie kolegów z niektórymi wynikami poszukiwań rezerw czasu pracy na terenie małych oddziałów ZUS.

Między innymi wysunęły one ostatnio np. projekt połączenia kontroli zakładów pracy w zakresie składek i zasiłków, które to pociągnięcie może i powinno dać oszczędności conajmniej 1 etatu kierownika (który może być wspólny dla obydwu komórek) oraz pewnej sumy godzin pracy personelu kancelaryjnego, który w zmniejszonym składzie może obsługiwać 2 grupy kontrolerów.

Dalej zwrócono uwagę na możliwość lepszego wykorzystania czasu pracy kierowników najrozmaitszych komórek i stopni, którzy w małych oddziałach nie zawsze są dostatecznie obciążeni pracą. Jako przykład może posłużyć fakt, że jeden z kierowników wydziału administracyjnego podjął się wypisywania i wydawania legitymacji ubezpieczeniowych. Tytuł i stanowisko nie przeszkodziły mu w podjęciu czynności prawie manipulacyjnych, czym wykazał właściwy stosunek do pracy.

Godną zastanowienia jest rozważana przez niektóre oddziały i różnie rozwiązywana sprawa dobrego wykorzystania czasu pracy kasjera, telefonistki i magazyniera. Kasjera można zatrudnić dostatecznie przydzieleniem mu obowiązku wydawania wyprawek niemowlęcych, telefonistkę wypisywaniem upomnień płatniczych, segregacją druków, kartotek itp. oraz magazyniera najrozmaitszymi czynnościami kancelaryjnymi - manipulacyjnymi.

Jak widać z powyższych paru przykładów, większość usiłowań idzie w kierunku kumulacji kilku rodzajów pracy (czynności) i być może, że na tej drodze będzie można znaleźć jeszcze niejedną godzinę pracy dotychczas należycie nie wyzyskaną.

Szkoda, że oddziały nie publikują informacji o swych osiągnięciach w zakresie wyszukiwania dodatkowych rezerw czasu pracy na łamach PUS; mogłoby to bowiem przyczynić się do szerszego wykorzystania zastosowanych przez nie pomysłów oszczędnościowych. Może natomiast niniejsza zachęci oddziały do nadsyłania wiadomości na ten temat.

Sprawa połączenia komórek kontroli składek i zasiłków jest w tej chwili przedmiotem rozważań Centrali ZUS.

P. H.

nych zespołach kolegów: Nawary, Nieswieca, Otrząska i innych.

Załoga Oddziału Obwodowego ZUS w Chorzowie wykonała łącznie 1.256 roboczogodzin pracy fizycznej, których wartość — według obliczeń nadzoru technicznego — wyniosła zł 3.768, może więc być dumna, że pomogła hutnikom, chociaż w drobnej części, w uruchomieniu nowego pieca „B“ w dniu Święta Odrodzenia i w rocznicę wiekopomnego Manifestu PKWN.

Kucharski Tadeusz

### ODPOWIEDZI REDAKCJI

**Kol. Roman Jackow w Krakowie.** Korespondencji Waszej niestety wykorzystać nie możemy, gdyż nadesłane zdjęcia nie nadają się do skłiszowania.

### SPROSTOWANIE

Sprostowanie: W Nr 2/51 na str. 73 w ustępie pt. „Bezradność“ ostatnie zdanie winno brzmieć: „Dodatki bezradności pobiera 7‰ (pro mille) inwalidów i 4‰ poszkodowanych“.

## PRZODOWNICY PRACY WŚRÓD KIEROWCÓW

Ruch współzawodnictwa pracy w ZUS ma do zanotowania nowe osiągnięcia, tym razem na odcinku służby transportowej w Centrali. W czerwcu br. Referat Samochodowy meldował o wypełnieniu zobowiązania, podjętego przez kol. kierowcę Stanisława Anusze w s k i e g o, który zobowiązał się przejechać 100 000 km na samochodzie marki „Chevrolet“ bez głównego remontu. W miesiąc później kol. Karol Rokicki powtórzył sukces Anusze w s k i e g o, stając się drugim „stutysięcznikiem“ w Zakładzie, również na samochodzie marki „Chevrolet“.

Na czym polegają osiągnięcia wspomnianych kolegów kierowców?

Samochód obliczony jest na pewną ilość możliwej do wykonania pracy, liczonej w kilometrach, a każdy typ i marka ma inną normę przebiegu. Dla samochodu „Chevrolet“ wynosi ona 80.000 km, po czym silnik oraz pozostałe zespoły winny być poddane przeglądowi i naprawie głównej. Remont wymaga nie tylko znacznych nakładów finansowych, ale pozbawia nas na dłuższy okres czasu środka lokomocji. Wszelkiego rodzaju zobowiązania kierowców dążą więc do osiągnięcia normy oraz do przesunięcia możliwie jak najdalej momentu naprawy wozu. Nie chodzi tu jednak tylko o to, aby licznik wybił przewidzianą normą ilość kilometrów. Przekroczenie norm dopiero wówczas przynosi oszczędności naszej gospodarce narodowej, gdy przedłużanie eksploatacji nie powoduje nadmiernego wypracowania zespołów, a tym samym pozwala na ich regenerację podczas naprawy głównej.

Tajemnica osiągnięć Anusze w s k i e g o i Rokickiego polega przede wszystkim i wyłącznie na ich rzetelnej codziennej pracy w garażu przy obsłudze technicznej wozu oraz umiędzejonej i ostrożnej jeździe. Większość z nas, użytkowników samochodu, zna kierowcę od strony kierownicy tzn. w momencie kiedy przewozi nas z miejsca na miejsce. Jest to jednak tylko część zadania kierowcy, może najłatwiejsza, bo gros swych obowiązków wypełnia on w garażu, gdzie musi się wykazać pilnością, dużą znajomością swego zawodu i praktyką.



Obok gotowych do drogi maszyn stoją (od prawej): Karol Rokicki, Kazimierz Wypijewski i Aleksander Jakowlew. Zdjęcie wykonane w czasie nieobecności Stanisława Anusze w s k i e g o, inicjatora zobowiązań.

Anusze w s k i e g o i Rokicki powzięli dalsze zobowiązania i chcą przejechać 120 000 km bez remontu głównego.

Poza przedłużeniem okresu eksploatacji, kierowca ma jeszcze możliwość wykazania swoich umiejętności i socjalistycznego podejścia do pracy przez oszczędność w zużyciu materiałów pędnych, ogumienia oraz przy regeneracji części.

Na tym odcinku trzeba również zanotować znaczne osiągnięcia. Na benzynie i ogumieniu (oponach) zaoszczędzili w ciągu trzech lat eksploatacji: Anusze w s k i e g o — 3.115 zł, Rokicki — 1.360 zł. W tym miejscu należy wymienić kol. Kazimierza Wypijewskiego, który nie ustępuje „stutysięcznikom“. Jego opiece powierzono samochód marki „Citroen“, na którym przejechał już 16.000 km ponad normę tzn. 86.000 km, zaoszczędził na benzynie i oponach — 2.660 zł, a ponadto we własnym zakresie przeprowadził regenerację amortyzatorów oraz przegubów. Naprawione części zdały egzamin, a przeguby przepracowały już 25.000 km. Poza tym Wypijewski z własnej inicjatywy skonstruował

ściągacz do kół. Racjonalizatorstwo na tym odcinku ma tym większe znaczenie, że w obecnej chwili odczuwa się dotkliwie braki części wymiennych, co powoduje często unieruchomienie pojazdu.

Wypijewski zobowiązał się bez remontu głównego przejechać 100.000 km, przekroczy on tym samym o 30 000 km normę przewidzianą dla tego typu samochodów.

Kierownictwo ZUS, doceniając wyniki pracy kol. Anusze w s k i e g o i Rokickiego, przyznało im nagrody w wysokości po 600 zł.

W końcu wypada podkreślić, że kierowcy w Centrali cieszą się ogólną sympatią kolegów i uznaniem przełożonych za ich wysokie poczucie obowiązku i sumienne wypełnianie poleceń. Należy przy okazji podnieść także zasługi kolumny samochodowej kol. Aleksandra J a k o w l e w a, który przez właściwą koordynację prac oraz sumienny nadzór administracyjny i techniczny przyczynił się w znacznym stopniu do osiągnięć na tym odcinku pracy w naszym Zakładzie.

St. Teper

---

# Na naradach roboczych analizujemy i doskonalimy metody naszej pracy, której przedmiotem powinna być troska o człowieka

---

## Nasze sylwetki

### PRACUJĄCY I „ZAPRACOWANI“

Jako pracownicy szeregowi, jako kierownicy, czy też jako interesanci spotykamy codziennie we własnych i w innych biurach ludzi dobrze lub źle pracujących, spotykamy ludzi pracujących normalnie i ludzi „zapracowanych“.

Człowiek „zapracowany“ ma zawsze „strasznie dużo“ roboty zawodowej i społecznej, roboty, która nieustannie narasta i przygniata go. Najczęściej nie wie on, kiedy zacznie, jak rozpracuje i kiedy skończy poszczególne prace. W „nawale“ nie orientuje się, co ma na warsztacie, jakimi możliwościami dysponuje, nie wie co jest pilniejsze, komu i czemu dać pierwszeństwo w kolejności czasu. Wszystko zaskakuje go z nienacka, bije w niego siłą wagi i pilności spraw. Przerzuca się od sprawy do sprawy, zaczyna wiele, kończy mało. W czasie załatwiania jednej sprawy przypomina mu się wiele innych pilnych i ważnych spraw, szereg niezakończonych telefonów, szereg przeczonych narad i konferencji, nieprzygotowanych tematów narad, wykładów itd. itd. Wije się jak piskorz, wzdycha melancholijnie lub ciska się jak grom. „Plan pracy — mówi on — to zupełnie zwiariowany pomysł; jak można mówić o planie przy takim nawale pracy!“ To jednak nie przeszkadza mu w podejmowaniu nowych prac zawodowych lub społecznych. Terminy wykonania określa on na chybił trafił, albo zbyt krótkie, albo bardzo odległe. Potrafi on często wytworzyć wokół siebie taką atmosferę zapracowania, że długo wybacza się mu niewykonanie pracy w terminie, a nawet niewykonanie w ogóle. Z czasem uwalnia się go od wielu prac, czasem niewiele mu już pozostaje, a on ciągle jest „zapracowany“, ba często przesiaduje poza termin obowiązkowego czasu pracy i ciągle „zapracowuje się!“ Gdy jest on — na nieszczęście — kierownikiem jakiejś komórki organizacyjnej, to albo nie ma w ogóle czasu na służbowe rozmowy ze swoimi pracownikami, albo rozmawia z nimi godzinami (często chaotycznie, wyniośle, opryskliwie) załatwiających w ich obecności wiele telefonów, wiele innych przypomnianych w tym czasie spraw, a nawet przerywa rozmowę „na chwilę“, by załatwić coś pilnego na innym miejscu i wraca po godzinie, bo tam znowu coś mu się przypomniało, albo po drodze „złapał“ go ktoś inny w ważnej i pilnej sprawie. Oczywiście o planie pracy nie ma u niego mowy; najczęściej nie ma on wcale terminarza, albo ma niezupełny i nie zagłada do niego. Na jego miejsce pracy aż strach spojrzeć; wszystko w największym nieładzie.

Do niedawna zostawiał taki stan przy wyjściu z biura; obecnie, kiedy kontroluje się dotrzymanie warunków zachowania tajemnicy służbowej, musi chować, zamykać, ale przy każdym zamknięciu i wyjęciu powiększa on nieład.

— A może chcesz takiego „pracusia“ zastać na jego miejscu pracy? — O, to trzeba wielkiego szczęścia, bo przecież jest on stale załatwany; konferencja tu, konferencja tam, narady, interwencje, szukanie materiałów i tysiące, tysiące innych. O tym, że zawsze i wszędzie spóźnia się, że umówiony często nie przychodzi wcale, o tym wiedzą wszyscy, przecież... zapracowany. Rodzina nie wie kiedy wróci on do domu, bo przecież... zapracowany. Nie ma on czasu na niedzielną wycieczkę z rodziną za miasto, bo ciągle jest „zapracowany“.

— A końcowy wynik? — Niezmiernie mały. Mały ilościowo, mały jakościowo (no, bo wszystko po łebkach). Często niedyspozycje, choroby.

— Człowieku, a przestańże wreszcie zapracowywać się i zacznij rzetelnie naprawdę pracować. Przyjrzyj się, jak pracują ludzie normalni i ucz się od nich.

Dobry pracownik działa przede wszystkim planowo. Zna on dobrze swój zakres pracy i swoje możliwości, pogłębia nieustannie swoje wiadomości, wykorzystuje w pełni i racjonalnie obowiązkowy czas pracy. Umie racjonalnie pracować i racjonalnie odpoczywać. Pracuje systematycznie i równo, unika zbędnych napięć. Czyni stałe postępy w pracy tak co do jej jakości, jak i ilości i świadomie podejmuje nowe zakresy prac bez żadnego niezdrowego wstrząsu w dotychczasowej systematyce. Jest spokojny, ma czas na dobre załatwienie interesanta czy też towarzysza pracy. Nie mówi rozwlekle, nie traci czasu na przewlekłe konsultacje. Na narady przychodzi dobrze przygotowany, stawia konkretne wnioski. Jego referaty są zwięzłe, konstruktywne i jasno zbudowane. Nie wstydzi się pytać, gdy czegoś nie zna lub nie rozumie dokładnie. Umie sam uzyskać właściwy materiał źródłowy. Przyjmie chętnie każdą nową pracę, gdy tylko ma czas na jej dobre i terminowe wykonanie. Posiedzi dłużej w biurze, gdy tylko zachodzi tego konieczna potrzeba. Nie jest zdenerwowany, rzadko kiedy zmęczony, zawsze pogodny i uprzejmy dla wszystkich bez żadnej uniżoności, daleki od pochlebstw, od pustego trajkotania i wszelkiej błagi. Słowem: dobry pracownik.

Na przykładach takich ludzi uczmy się dobrej, rzetelnej i wydajnej pracy.

## Trybuna czytelników

### PROBLEM NA POZÓR DROBNY

Kochany „Przełęczanie“!

W dzisiejszej korespondencji chcę się zająć problemem na pozór drobnym, ale rzucającym charakterystyczne światło na skutki zbyt ciasnej wykładni obowiązujących przepisów. Sprawa niby drobna, ale napsuła wiele krwi mnie i moim kolegom. A więc do rzeczy.

Naczelną zasadą przy dysponowaniu fundu-

szami Skarbu Państwa, jakimi rozporządza także ZUS, jest zasada celowości, gospodarności i oszczędności. Wszyscy się na to zgadzamy.

Przejdźmy teraz do praktyki. Wezmę taki oto przykład. Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie spełnia czynności kierujące i nadzorujące w odniesieniu do oddziałów obwodowych ZUS na terenie województwa ka-

towickiego. Z tego tytułu inspektorzy Oddziału Wojewódzkiego odbywają częste podróże w tzw. teren. Żeby jechać w teren, trzeba rzecz prosta użyć jakiegos wehikulu. Wobec gęstej sieci środków komunikacji na G. Śląsku mamy taki oto wybór: kolej żelazna, autobus, a często także tramwaj. „Osiołkowi w żłoby dano“... — powiada poeta. Tak więc nasz inspektor stoi przed wyborem środka lokomocji. Wybiera zwykle najszybszy tj. kolej. Po powrocie nieszczęśnika do Chorzowa finansisci płatają mu figla: „Nie dostaniesz zwrotu kosztów podróży koleją“ — powiadają — „bo zasada gospodarności i oszczędności powiada, że trzeba podróżować najtańszym środkiem lokomocji, a tym jest stary, poczciwy tramwaj“.

Odnoszę się z całym szacunkiem i zrozumieniem do dbałości klanu finansistów o oszczędność w wydatkach. Ale sądzę, że dziecka nie należy wylewać razem z kąpielą. Zdaje się, że zachodzi tu nieporozumienie. Albowiem w rozumowaniu znacznych finansistów jest luka, bo nie uwzględniają oni jednego elementu tj. celowości. Finansista taki widzi, że przeproszeniem, tylko na długość swego nosa gdy powiada, że oszczędnością jest tylko to, co znajduje swój wyraz w budżecie.

Wiadomo, że poczciwa drynda tj. tramwaj przystaje przy każdej latarni i wlece się jak smoła. I tak np. podróż pociągiem z Chorzowa do Gliwic czy Sosnowca trwa 30 minut, tramwajem 1 — 1½ godziny. A więc blisko 3 godziny traci pracownik na dojazd w obydwie strony, zamiast 1 godziny — pociągiem. Czy czas jego nic nie kosztuje? Wręcz przeciwnie, godzina pracy inspektora kosztuje co najmniej 6 zł. Aby więc zaoszczędzić instytucji złotego czy dwa pracownik ma tracić do trzech godzin. W pieniądzach te 2 godziny różnicy oznaczają 12 zł.

Ze skruczą przyznając, że rację mają finansisci, że te 12 zł „nie wyskoczą“ w ich tj. ZUS-owych budżetach. Ale już, jako pętał szkolny uczyłem się, że nic w naturze nie ginie. Szukajmy więc tych 12 zł. Kochany finansista twierdzi, że tych 12 zł tj. 2 godzin czasu nie

traci instytucja, bo pracownik wyjeżdżający winien wyjechać i wrócić tak, by swoje 8 godzin spędził w miejscu, do którego go delegowano. Takie przesuwanie ciężaru na pozastłubowe godziny pracownika z powodu drobnych oszczędności bezpośrednich, to zdaje się jest trochę niepoważne. Wiadomo np. że taki inspektor na lustracji w Oddziale Obwodowym ZUS zbiera materiał, który kompletuje dopiero w domu po służbie opracowując protokoły i sprawozdania. Jeżeli zaś swój tzw. wolny czas musi tracić na tłuczenie się po tramwajach, to oczywiście sprawozdania opracuje w służbie w Oddziale Wojewódzkim i nikt mu tego nie zabroni. A więc już „wyskakują“ te 2 godziny — strata dla instytucji. Gdyby nawet ten pracownik sprawozdania (co jest jego prawem) opracowywał tylko w służbie, to czy przez stratę 2 godzin swego „prywatnego“ czasu nie ulega redukcji jego czas przeznaczony na odpoczynek, dokształcanie się, pracę społeczną itp.?

Oto skutki fałszywej oszczędności.

Problem ten nie jest zwykłym zawracaniem głowy Tobie, Kochany „Przełgładzie“ i Czytelnikom (sądzę, że wydrukujesz ten list), gdyż liczba wyjazdów w samym Chorzowie wynosi chyba ponad 100 rocznie. Sądzę, że w innych oddziałach ZUS-u finansisci należą do podobnych nadgorliwców.

Długiej mowy krótki sens:

- 1) względy celowości przemawiają za tym, by pracownik jechał nie koniecznie najtańszym środkiem lokomocji,
- 2) oszczędnością nie jest tylko to co „wyskakuje“ w budżecie (coś słyszałem o oszczędnościach pośrednich).

A więc pomóż, ach pomóż kochany „Przełgładzie“. Napisz co myślisz o tym.

Wybacz nie poważny miejscami ton tej korespondencji, ale moje poważne argumenty cnych finansistów nie przekonały, wobec czego musiałem zacząć z innej beczki.

Twój szczerze stroskany

F. Woźniczka

## nasza praca zawodowa i społeczna

### KOL. GOEBEL Z POZNANIA PRZODOWNICA W POBORZE SKŁADEK

Kol. Janina G o e b e l, młoda pracownica Oddziału Obwodowego ZUS w Poznaniu, pracuje od kilku miesięcy w Wydziale Składek. Przewodzi XIV rejon, obejmujący 555 kont nieuspołeczniczonych zakładów pracy. W m-cu czerwcu br. zobowiązała się ona wykonać terminowo pracę w swoim rejonie, a ponadto sporządzić przypis składek w XV

rejonie w zastępstwie towarzyszek, korzystającej w tym czasie z urlopu wypoczynkowego. Zobowiązanie swoje przekroczyła: nie tylko sporządziła na czas przypis w XV rejonie, ale ponadto zaksięgowwała w tym rejonie 143 wpłaty, wypełniła 100 wniosków egzekucyjnych i załatwiła wszystkich interesantów.

Praca kol. Goebel w obu rejonach wyraziła się w czerwcu br.:

a) w obliczeniu i zaksięgowaniu przypisu składek na 954 kontach (w obu rejonach, liczących łącznie 1113

kont, jest 159 kont nieczynnych, tzn. kont bez bieżącego przypisu),

b) w zaksięgowaniu 688 wpłat, w tym sporo z obliczeniem i zaksięgowaniem odsetek,

c) w sporządzeniu 350 wniosków egzekucyjnych,

d) w załatwieniu interesantów i innych spraw w obu rejonach.

Jeżeli przyjąć obsługę jednego rejonu za 100%, to kol. Goebel pracowała w czerwcu z wydajnością 152%. Swoiste dla komórek składkowych silniejsze napięcie prac w kil-

ku dniach miesiąca zmusiło ją do około 10-godzinnej pracy w czasie nadobowiązkowym, co spowodowało jej wydajność w stosunku do całego faktycznego czasu pracy (208 godzin) do 133%. Jest to bardzo duże osiągnięcie. Zawdzięcza je kol. Goebel dobremu opanowaniu techniki pracy, dobrej organizacji miejsca pracy, racjonalnemu przygotowaniu materiałów, a przede wszystkim pełnemu wykorzystaniu czasu roboczego.



Janina Goebel

Stając w wielce zaszczytnym rzędzie przodowników pracy kol. Goebel chce czynić dalsze postępy, chce by jej dorównywali inni pracownicy przez wykrywanie dalszych rezerw, tkwiących w jeszcze lepszej organizacji i technice pracy oraz w jeszcze lepszym wykorzystaniu czasu roboczego, chce uczyć się na doświadczeniach innych pracowników, by ich z kolei dopędzać i wyprzedzać.

Osiągnięcie to zainteresowało organizację partyjną, radę miejscową, administrację i miejscowy klub techniki i usprawnień, zainteresowało załogę, co niewątpliwie przyczyni się do podniesienia wydajności pracy całego zespołu poznańskiego.

Osiągnięcie kol. Goebel jest wezwaniem skierowanym do pracowników wszystkich komórek składkowych ZUS i do tych wszystkich czynników, do których należy staranie o nieustanne podnoszenie wydajności pracy. Jesteśmy przekonani, że wezwanie to będzie skwapliwie podjęte i prosimy o kierowanie do Redakcji PUS wiadomości o dalszych przodujących osiągnięciach. Być może, że są już takie osiągnięcia; prosimy o nie, abyśmy je mogli podać do powszechnej wiadomości.

#### DOBRE PRACUJE WYDZIAŁ ZASIŁKÓW W POZNANIU

Badamy liczebność obsady osobowej pod kątem ograniczenia jej do koniecznego minimum. Idziemy do Wydziału Zasiłków w Oddziale Obwodowym ZUS w Poznaniu. Dyrektor informuje nas, że kierownik tego Wydziału kol. Łęski, jest na urlopie wypoczynkowym; zastępuje go kol. Henryka S z u l c z e w s k a p. o. kierownika Sekcji Zasiłków

Chorobowych. Mając za sobą doświadczenie z innych wydziałów, gdzie nieraz trudno było uzyskać potrzebny materiał informacyjny, jesteśmy przygotowani na większe trudności w Wydziale Zasiłków wiedząc, że kol. Szulczewska (poprzednio pracownica rentowa) pracuje w tym Wydziale dopiero od niedawna i to w zakresie zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Jakżeż mile jesteśmy zdumieni, gdy kol. Szulczewska informuje nas „z miejsca“ bardzo rzeczowo i żwzięło o organizacji i technice pracy w całym Wydziale i na każdym miejscu pracy, gdy operuje z pamięci podstawowymi materiałami cyfrowymi, gdy jasno obrazuje dotychczasowe osiągnięcia i braki, gdy dobrze konstruuje wnioski na przyszłość.

Oto kilka z podanych nam cyfr: Ubezpieczonych 180 tysięcy. Zakładów pracy 8 400, w tym ponad 6 000 zakładów nieuspołeczniczonych, zatrudniających przeważnie po 1—2 pracowników. Zasiłki rodzinne wypłaca 1 800 zakładów pracy, z których już 1 200 oblicza i wypłaca również zasiłki z ubezpieczenia chorobowego. Dotąd przeszkolono ponad 300 pracowników, zatrudnionych w zakładach pracy przy obliczaniu zasiłków. Akcja szkolenia trwa nadal. Tym



Henryka Szulczewska

się tłumaczy stosunkowo niedużą ilość błędów przy obliczaniu zasiłków przez zakłady pracy. Oddział wypłaca bezpośrednio 1 500 zasiłków rodzinnych miesięcznie i 1 200 zasiłków chorobowych. Przy obliczaniu zasiłków wypłacanych bezpośrednio oraz przy sprawdzaniu sumarycznych zestawień, obejmujących ponad 60 tysięcy wypłat dokonywanych przez zakłady pracy, zatrudnionych jest 5 pracowników, a w komórce zasiłków chorobowych pracuje 11 pracowników, w tym 4 obsługuje kartotekę zasiłkową. Ponadto komórka zatrudnia 8 kontrolerów terenowych. W czasie od stycznia br. zmniejszono obsadę osobową Wydziału o 4 osoby. Postępujące usprawnienie pracy tak w Wydziale, jak i w zakładach pracy oraz przekazywanie wypłaty zasiłków chorobowych dalszym zakładom pracy pozwałać będzie na dalsze ograniczanie obsady osobowej w Wydziale Zasiłków.

Ambicją całego naszego zespołu — dodaje kol. Szulczewska — jest jak najlepiej obsłużyć ubezpieczonych, stale usprawniać naszą pracę, podnosić jej wydajność i tym samym pracować przy niezbędnej tylko obsadzie osobowej.

Od siebie dodajemy: Dobre kierownictwo i dobra postawa zespołu pracowniczego wysuwają ten Wydział na przodujące miejsce. Życzymy dalszych, jeszcze lepszych wyników pracy!

#### NIE CZYTAJĄ OKÓLNIKÓW, NIE CZYTAJĄ „PRZEGLĄDU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH“

Kierownik Ekspozytury ZUS w Śremie odłożył „do zbioru“ bez czytania ważny okólnik o ułatwieniach przy dowodzeniu uprawnień do rent. Nie czytał okólnika i nie stosuje ułatwień w praktyce. A Oddział Obwodowy w Poznaniu nie zwołał dotąd pracowników ekspozytur na naradę i nie omówił z nimi tego okólnika. Konieczne są częstsze narady pracowników ekspozytur, lepszy ich instruktaż i należyta kontrola ich pracy.

Zaden z pracowników ekspozytur w Śremie, Środzie i Swarzędzu nie prenumeruje i nie czyta „Przełądu Ubezpieczeń Społecznych“. To samo musimy — niestety — stwierdzić w odniesieniu do pracowników ekspozytur w obwodach płockim i siedleckim. Apelujemy w tej sprawie do wszystkich rad miejscowych. PUS powinien być czytany przez wszystkich pracowników ZUS, a także przez wszystkich pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy. Nie wyobrażamy sobie dobrego pracownika ubezpieczeniowego, którego nie interesowałaby treść naszego organu.

#### PRACOWNICY SEKCJI WYPŁATY RENT W RYBNIKU PRZODUJĄ

Oddział Obwodowy ZUS w Rybniku wypłaca miesięcznie 39 tysięcy rent, w tym 16,5 tys. rent zbiegają-



Franciszek Buchczyk

cych się (renta z ubezpieczenia powszechnego zbiega się z pensją z dodatkowego ubezpieczenia górników). Sekcja wypłaty rent liczy łącznie z kierownikiem 20 pracowników. Są to przeważnie bardzo młodzi pra-

cownicy, a wśród nich kilku praktykantów, pracujących zaledwie od kilku tygodni. Na jednego pracownika przypada obsługa 1950 rencistów. Jest to — jak dotąd — najwyższe osiągnięcie w tym zakresie pracy, co stawia rybnicki zespół na czele komórek wypłaty rent w oddziałach ZUS.

Tego sukcesu gratulujemy z całego serca kolegom wypłatowcom w Rybniku!

Przeciętne wykonanie normy wynosi u nich 121,4%. Tylko 4 nowoprzyjętych praktykantów nie osiąga normy.

Przodownikiem w tej grupie jest kol. Franciszek B u c h c z y k, który wykonał normę: w czerwcu — 164%, w maju — 139, w kwietniu — 212, w marcu — 133, w lutym — 190, a w styczniu — 148%. Stwierdza on, że w normalnych godzinach pracy osiąga 140 — 145%. W czerwcu, lutym i kwietniu przekroczył tę granicę tylko dzięki pracy w godzinach nadobowiązkowych. W marcu i maju nie osiągnął 140%, gdyż znaczną część czasu roboczego poświęcił na prace nienormowane, co zawsze obniża teoretycznie procent wykonania normy. Jest to błąd regulaminowy, który powinien być szybko usunięty.

Kol. Buchczyk jest aktywistą w ZMP (ma 26 lat) i w organizacji zawodowej. Jako członek komisji kulturalno-oświatowej prowadzi — między innymi — sekcję fotograficzną. Przybył do Rybnika z Chorzowa w styczniu br. Cieszy się, że otrzymał już w Rybniku 2-izbowe mieszkanie, gdzie dobrze czuje się jego młoda żona wraz z małym dzieckiem. Nie boi się żadnych trudów, przecież od 16 roku życia pracował jako robotnik rolny, a następnie jako górnik. W wojsku był marynarzem.

Tuż za nim kroczy w pracy zawodowej kol. Anzelm S t a ś; osiągnął on w czerwcu 140% normy.

Dobra atmosfera pracy, jaka panuje w sekcji wypłaty, powstała w dużej mierze, dzięki jej kierownikowi kol. Henrykowi H a w e ł c e.



Henryk Hawełka

Kol. Hawełka, aktywista partyjny i związkowy (zast. przewodniczącego rady miejscowej) zna swoją ro-

botę, umie być dobrym nauczycielem, umie sam pracować i zagrzewać innych do pracy. Nie zraża się tym, że załoga jego sekcji zmienia się nieustannie; na obecny stan 20 pracowników przewinęło się 40 osób; jedni znaleźli inną, bardziej odpowiadającą im pracę, inni znowu nie nadawali się do pracy w tej sekcji.

O zaradności kol. Hawełki i o ofiarności całej grupy pracowniczej świadczy fakt, że kiedy spiętrzyła się robota w związku z przejściem wypłaty pensji górników (22 tys.) i trzeba było popracować przez parę dni długo poza godzinami pracy obowiązkowej, pracownicy zamieszcowi (trudności mieszkaniowe w Rybniku zmuszają do zamieszkiwania w innych, nieraz bardzo odległych miejscowościach) zakwaterowali się w zaimprovizowanym hotelu w gmachu Oddziału Obwodowego w Rybniku.

Kiedy kol. Hawełka dowiedział się, że ograniczony fundusz nagród nie pozwala na przyznanie ich wszystkim zasługującym na wyróżnienie pracownikom, poprosił, aby przewidzianą dla niego nagrodę przyznać innemu pracownikowi. Brawo, kol. Hawełka! Należna Wam nagroda nie może Was ominąć.

Wszyscy pracownicy podnoszą duże zasługi w zakresie organizacji pracy w komórkach rentowych kol. Edwarda K u b i e n i a, kierownika wydziału rent, doświadczonego



Edward Kubień

pracownika rentowego. Kol. Kubień jest aktywistą partyjnym i związkowym (przewodn. komisji pracy i płacy). Pracuje też aktywnie w TPP-R.

#### KOL. PUDLIK, REFERENT ŚWIADCZENIOWY W RYBNIKU, WYKONUJE 189% NORMY

A teraz występuje przodownik w grupie świadczeń rentowych. Jest nim kol. Józef P u d l i k, aktywista w ZMP (ma lat 20) i przewodniczący LPŻ. Jest on jedynym referentem w zakresie załatwiania roszczeń z Karty Górnika. Jego wydajność: 133% normy w marcu, 140% w kwietniu, 185 i 189% w maju i w czerwcu br. Wspaniała progresja! Ale co najważniejsze — kol. Pudlik osiągnął ten wynik w normalnych (obowiązkowych) godzinach pracy.

Własne wyniki pracy nie wystarczają kol. Pudlikowi. Wie on, że przodownikiem w pełni jest ten, któ-



Józef Pudlik

ry na swój poziom pracy podnosi innych i dlatego od 1 lipca szkoli on intensywnie dwóch młodych (starszych od niego wiekiem) towarzyszy pracy.

Życzymy Wam, kol. Pudlik, dalszych sukcesów w Waszej pracy zawodowej i społecznej, jak również w Waszym życiu prywatnym.

#### PRZODOWNICY W GRUPIE ZASIŁKÓW CHOROBYCH W RYBNIKU

Grupa zasiłków chorobowych szczyli się swoimi przodownikami. Są nimi kol. Serafin M a r y n i u k, który osiągnął 147% normy oraz kol. Eugenia K o t y r b a, która stale pracuje z wydajnością 120—146% normy. Trzeba podkreślić, że kol. Kotyrba pełni też funkcje sekretarza komisji odwoławczej, która to praca nie należy do normowanych i obniża (teoretycznie) procent wykonania normy. Kol. Kotyrba (liczy lat 19, zamężna) jest przewodniczącą organizacji ZMP, a także aktywistką związkową (bibliotekarka), którym to pracom z zamiłowaniem poświęca wiele czasu.



Eugenia Kotyrba

Koledzy z grupy zasiłków chorobowych podnoszą, że dość usztyw-



Serafin Maryniuk

niony przydział pracy nie pozwala im na pełne rozwinięcie ich możliwości pracy. Postarajcie się koledzy szybko usunąć te przeszkody.

## CO pisać o nas

### Oszczędność

O tym, że wprowadzony system wypłaty zasiłków przez zakłady pracy osiąga zamierzony cel, świadczy przykład stwierdzony przez kierownictwo budowy osiedla Mirów BOR. „Od stycznia do października ub. roku — pisze „Głos Pracy“ w nr 144 — zaoszczędzono 15.800 roboczogodzin, licząc przeciętnie po 4 godzinny straty czasu na jednego pracownika, ubiegającego się o wypłatę zasiłku. Przez ten czas zespół murarski w składzie trzech ludzi, stawiających mur grubości 2,5 cegły całej lub dziurawki, wybudowałby pięć bloków o pięciu kondygnacjach długości 80 m i szerokości 30 m każdy. Dzięki wypłacie zasiłków chorobowych w zakładach pracy zwiększa się wydajność produkcji“.

### Po drugiej stronie okienka

„Życie Warszawy“ w nr 201 zamieszcza obszerny i ciekawy reportaż pt. „Wspólna droga“. Reportaż jest jednym z cyklu reportaży o pracy instytucji zajmujących się sprawami bytowymi i opieką nad zdrowiem człowieka pracy“. Autor reportażu przesuwając przed okienkiem ZUS szereg osób, które narzekają na biurokrację, gdy tymczasem, jak stwierdza autor po wnikliwej obserwacji, „tu za tym okienkiem, pod którym właśnie stoimy, stosuje się inną metodę pracy. Urzędniczka stara się natychmiast załatwić wszystkie sprawy interesanta, tak aby nie musiał już nigdzie indziej chodzić. Oczywiście, trwa to dłużej, niż zdawkowa odpowiedź, ale w sumie jest

znacznie krótsza od wędrówek zawiłymi ścieżkami prawdziwej biurokracji“.

W dalszym ciągu reportażu autor porusza sprawę krytyki i samokrytyki. „Ubezpieczalnia była zawsze najbardziej atakowaną instytucją. Przed wojną krytyki spływały po niej jak woda po kaczce... Dzisiaj na krytykę odpowiada się rzeczowymi wyjaśnieniami i nie tylko odpowiada się, ale także naprawia się błędy i samokrytycznie je ocenia“.

### O zmniejszenie absencji chorobowej

Ten ciągle aktualny i trudny do rozwiązania problem omawia w nr 108 „Głosu Pracy“ Dyrektor Departamentu Lecznictwa Pracowniczego Dr Wolański. Traktując problem zmniejszenia absencji chorobowej jako przedmiot bezpośredniego zainteresowania Państwa, związany z dążeniem, by chory robotnik mógł jak najszybciej wyzdrowieć i wrócić do pracy, autor artykułu przeprowadza porównanie z warunkami, jakie istniały w ustroju kapitalistycznym. Wówczas pracodawca nie interesował się tym zagadnieniem, tak jak nikt nie interesował się poważnie zdrowiem klasy robotniczej. Kapitalista miał do dyspozycji stałą armię rezerwową w postaci tysięcy bezrobotnych. Na miejsce chorego robotnika, który wypadł z produkcji, zgłaszały się setki i tysiące bezrobotnych, czekających na pracę...

W Polsce nie było żadnej statystyki niezdolności do pracy z powodu choroby, istniała tylko statystyka wypłacanych zasiłków chorobowych, która jednak nie odzwierciedlała zachorowalności.

Omawiając rolę przyzakładowych placówek leczniczych oraz wielospecjalistycznych ośrodków w wielkich zakładach pracy, autor dowodzi, że urządzenia te mają na celu ochronę zdrowia „klasy robotniczej — twórcy Planu 6-letniego i każdy robotnik stanowi cenny nabytek dla wykonania tego planu“.

Jednakże istnieją nieświadomi pracownicy, którzy nadużywając przywilejów, jakie daje im Państwo Ludowe, „wykorzystują trudności na odcinku zdrowia i zwalniali się z pracy na skutek pozornej choroby“.

Do zadań pracowników służby zdrowia należy zatem nie tylko opieka nad robotnikiem chorym, lecz „zdecydowana walka z wszelkimi próbami symulacji ze strony nieuczciwych, nieświadomych jednostek“.

Autor podkreśla rolę rad zakładowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w akcji zwalczania nieuzasadnionej absencji. Jednakże zaobserwowano wypadki, że członkowie rad zakładowych domagają się od lekarzy zwolnienia od pracy robotników bez dostatecznego uzasadnienia.

Tak oczywistemu wypaczeniu roli rad zakładowych autor przeciwstawia postawę rad w Związku Ra-

dzieckim, które współdziałała z pracownikami służby zdrowia w walce „o podniesienie higieny pracy i wspólnie zwalczają wszelkie próby bumelanctwa“.

Należy konsekwentnie realizować hasło: „ani jeden chory robotnik nie śmie pracować, ale ani jeden zdrowy nie powinien być zwolniony“ — kończy autor artykułu.

### Racjonalizatorski pomysł wydawania numerków

„Głos Pracy“ daje w nr 140 taki obrazek, zatytułowany „Fruwające numerki“:

„W Zakładzie Rentgenowskim ZLP przy ul. Bankowej w Zielonej Górze około godz. 10-ej zbiera się już komplet pacjentów, oczekujących na wydawanie numerków, które upoważniają do zapisania się na wizytę u lekarza. Od czasu do czasu dopływają maruderzy. A wszyscy pacjenci przejeżdżają się jedną myślą: kiedy zjawi się rozdawczyni numerków? Zjawia się ona zwykle koło południa. Młode, hoże dziewczę z „wdziękiem“ podbiega do ławki, wskakuje na nią i wyjąwszy z kieszeni fartucha — niby z rogu obfitości — plik karteczek — rzuca je w zebrany tłum.“



Następuje kotłowanie i istna walka o zdobycie cennego karteluska. Wprawdzie co słabsi, szczególnie kobiety (są i ciężarne) odpadają w tych walkach. „Uroczej panience“ wydaje się jednak, że spełniła swój obowiązek, rzucając zebrany plik kartki na los szczęścia. Oddała się więc, aby następnego południa powtórzyć tę samą rolę“.

Przypominamy o odnowieniu prenumery za IV kwartał 1951 r.

Administracja „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“

# PRZEGLĄD WYDAWNICTW

RAJCHER W. K.: *Spoleczno-historyczne typy ubezpieczeń*. Warszawa 1951. „Książka i Wiedza”, s. 491.

Po ukazaniu się na półkach księgarskich tłumaczeń prac Końszyna pt. „Państwowe ubezpieczenia w ZSRR” oraz „Państwowe ubezpieczenia wiejskie” (tzw. „Mały Końszyn”), wydana ostatnio książka W. K. Rajchera jest kolejną pozycją z dziedziny ubezpieczeń gospodarczych, przyswojoną naszemu językowi.

Autor, wybitny naukowiec radziecki, do badania zagadnień ubezpieczeniowych zastosował metodologię marksistowsko-leninowską. Stworzyło to niemałe trudności wobec tego, że dziedzina ta przedstawiała zupełnie jeszcze nieprzepracowany teren. W przedmowie swojej zaznaczył jednak autor, że „tylko na tej podstawie można wyjaśnić w sposób właściwy istotę ubezpieczenia jako szczególnej formy organizacji społecznie niezbędnego funduszu ubezpieczeniowego oraz społeczno-gospodarczą i prawną swoistość społeczno-historycznych typów ubezpieczeń”.

Praca podzielona jest na cztery części.

Część pierwsza poświęcona jest funduszowi ubezpieczeniowemu i zawiera pięć paragrafów: 1. Nauka Marksa o funduszu ubezpieczeniowym 2. Teoria amortyzacyjna funduszu ubezpieczeniowego 3. Fundusz ubezpieczeniowy w szerszym i ściślejszym pojęciu 4. Formy organizacji funduszu ubezpieczeniowego 5. Fundusz ubezpieczeniowy w warunkach socjalizmu.

W części drugiej omówiono ubezpieczenie przedkapitałistyczne (6 paragrafów); w części trzeciej ubezpieczenie burżuazyjne. Część ta podzielona jest na 3 rozdziały: 1. Istota ubezpieczenia burżuazyjnego 2. Rozwój ubezpieczenia burżuazyjnego 3. Ubezpieczenie burżuazyjne w okresie imperializmu.

Część czwarta jest opracowaniem radzieckiego ubezpieczenia socjalistycznego; składa się z 4 rozdziałów: 1. Istota radzieckiego ubezpieczenia socjalistycznego 2. Przedmiot radzieckiego prawa ubezpieczeniowego 3. System radzieckiego prawa ubezpieczeniowego 4. Podstawowe zasady radzieckiego prawa ubezpieczeniowego, które ujęto w czterech punktach: a) Przeciwnieństwo podstawowych zasad prawa ubezpieczeniowego radzieckiego i burżuazyjnego; b) Zasada powszechności ochrony ubezpieczeniowej; c) Zasada pełnej ochrony ubezpieczeniowej; d) Zasada realności ochrony ubezpieczeniowej.

Dużą ozdobą wydawnictwa są reprodukcje starodawnych dokumentów, świadczących o istnieniu zaczątków ubezpieczeń w okresie imperium rzymskiego.

*Soziale Sicherheit* Nr 7 Juli 1951, s. 289. Wien. *Hauptverband der Oesterreichischer Sozialversicherungsträger*.

Zeszyt 7 jest zeszytem specjalnym, poświęconym 10-temu Walnemu Zgromadzeniu Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (AISS), które odbyło się w dniach 3—7 lipca 1951 r. w Wiedniu.

Stan ubezpieczeń społecznych w Austrii ilustrują artykuły: Austria w ramach międzynarodowego ustawodawstwa o zabezpieczeniu społecznym; Stanowisko pracodawców w sprawie samorządu w austriackim ubezpieczeniu społecznym; Austriackie ubezpieczenie społeczne od 1945; Ubezpieczenie na wypadek braku pracy; Ubezpieczenie pracowników umysłowych; Ubezpieczenie inwalidzkie; Ubezpieczenie pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i leśnych; Ubezpieczenie pracowników kolejowych; Górnik — pionier zabezpieczenia społecznego; Ubezpieczenie na wypadek choroby; Ubezpieczenie na wypadek choroby pracowników państwowych; Ubezpieczenie na wypadek choroby samodzielnie zarobkujących (selbständig Erwerbstätigen); Lekarz w ubezpieczeniu społecznym.

Prawie połowę objętości zeszytu stanowią fotografie obrazujące zniszczenia wojenne, odbudowę i wkład ubezpieczeń społecznych w obecne życie Austrii.

KRASNOPOLSKIJ A. S.: *O prirodzie sowieckiego gosudarstwiennogo socjalnego strachowanja*. Sowiet-

skoje gosudarstwo i prawo Nr 6 z 1951 r., s. 62—69.

Autor, przyjmując za podstawę swych wywodów odpowiednie artykuły konstytucji Stalinowskiej, dochodzi do wniosku, że sowieckie państwowe ubezpieczenie społeczne, to oparty na zasadzie socjalistycznej pomocy wzajemnej (wzaimopomozszczy) system państwowego zabezpieczenia robotników i pracowników umysłowych (w niektórych wypadkach i ich rodzin) przy pomocy rent (w razie starości, inwalidztwa i w innych wypadkach) oraz zasiłków (w wypadku chwilowej niezdolności do pracy, urodzenia dziecka itd.); ponadto państwowe ubezpieczenie społeczne realizuje w stosunku do robotników i pracowników umysłowych i ich dzieci opiekę nad stanem zdrowotności i niektórymi potrzebami materialno-bytowymi, przy czym:

a) środki finansowe dla państwowego ubezpieczenia społecznego dostarcza w całości państwo (robotnicy i pracownicy umysłowi nie ponoszą z tego tytułu żadnych wydatków) z scentralizowanych funduszy, wysokość których ustalana jest w procentowym stosunku do wysokości wypłaconych zarobków;

b) środki finansowe państwowego ubezpieczenia społecznego, stanowiące państwową, socjalistyczną własność są administrowane przez związki zawodowe, w których są zjednoczeni robotnicy i pracownicy umysłowi społeczeństwa sowieckiego;

c) renty i zasiłki przyznawane są w związku z pozostawaniem w stosunku pracy aktualnym lub byłym osób podlegających zabezpieczeniu (w wypadku utraty żywiciela — żywiciela zabezpieczanej rodziny), w ramach którego osoby te wypełniają lub wypełniały obowiązki robotników lub pracowników umysłowych; wysokość rent i zasiłków jest ustalana w zależności od wysokości zarobków;

d) zaspokajanie potrzeb materialno-bytowych i realizowanie opieki nad stanem zdrowotnym również jest uzależnione od okoliczności, czy zabezpieczani (a w wypadku obsługi dzieci — ich rodzice) są robotnikami ewent. pracownikami umysłowymi.

Wyliczone cechy pozwalają mniej lub bardziej ściśle scharakteryzować sowieckie państwowe ubezpieczenie społeczne, głównie z punktu widzenia wypełnianych przez nie zasadniczych funkcji. Tylko uwzględnienie tych wszystkich cech łącznie, pozwala na właściwe określenie państwowego ubezpieczenia społecznego, jako instytucji prawa sowieckiego.

KUCZYŃSKI JURGEN: *Położenie robotników w Stanach Zjednoczonych od roku 1789 do czasów dzisiejszych*. Warszawa, 1950. „Książka i Wiedza”, s. 470.

Książka, której autor jest znanym niemieckim ekonomistą i socjologiem, zawiera ogromny materiał aktywny o warunkach bytu robotników amerykańskich od końca XVIII w. do czasów najnowszych. Ten długi przeciąg czasu podzielił autor na okresy: wyzysku prygo wielkiego kryzysu gospodarczego w latach 1929 — 1860; okres dojrzałości kapitalizmu amerykańskiego 1860 — 1900; okres kapitalizmu monopolistycznego od roku 1900 do wybuchu drugiej wojny światowej (na str. 327 — 334 omówiono krańcowe zafanie Stanów Zjednoczonych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; sytuacja zaczęła ulegać poprawie dopiero od ostatniego wielkiego kryzysu gospodarczego w latach 1929 — 1932); sytuację przed wybuchem drugiej wojny światowej; czasy najnowsze.

Na podstawie przytoczonych materiałów autor udowodnił fakt stałej i nieprzerwanej pauperyzacji amerykańskiego proletariatu.

KUKULEWICZ I. L. i RUBIN M. A.: *Planowanie i analiza wskaźników pracy*. Warszawa, 1950. Polgos, s. 258.

Książka ta — mówi wydawca — ilustruje metodologię szczegółowego planowania wydajności pracy, zatrudnienia i płac w przedsiębiorstwach i zakładach pracy. Książka zapoznaje czytelnika polskiego z me-



tożymi i osiągnięciami socjalistycznej ekonomiki Związku Radzieckiego, a w szczególności z powiązaniem elementu wydajności pracy z elementem wysokości płac, co ma ogromne znaczenie dla uzupełnienia naszych pojęci naukowych w zakresie planowania. Książka spełnia w całości zadanie przyjęcia z pomocą planistom. Wykłada ona w zwięzłej i przystępnej formie metodologię planowania wydajności, zatrudnienia i płac oraz wskazuje kierunki i sposoby niezbędnej dla właściwego planowania analizy tych trzech czynników, niezmiernie ważnych w ekonomice zakładu pracy. Praca ta posługuje się różnorodnym materiałem przykładowym i cyfrowym. Ułatwia ona w znacznym stopniu zrozumienie bardziej skomplikowanych zagadnień planowania. Najważniejsze poglądy wyjaśniono w niej trafnie, prowadząc w efekcie do tego, co przy analizowaniu jakiegokolwiek zagadnienia lub zespołu zagadnień jest najbardziej istotne.

Rozdziały: Skład grup. Planowanie liczby pracowników i funduszu płac zasadniczej grupy nieprzemysłowej. Planowanie zatrudnienia przy kapitalnych remontach. Planowanie zatrudnienia w zakresie robót inwestycyjnych. Analiza wydajności pracy. Analiza wydatkowania funduszu płac. (k. w.)

**KOWALOW TEODOR, inż.: O naukowe opracowanie i masowe rozpowszechnianie doświadczeń ruchu stachanowskiego.** Przegląd Techniczny, Nr 3 z 1951 r., str. 102—107.

W artykule tym opisuje autor swoją metodę ilustrując ją praktycznymi przykładami. Wskazując na istnienie złotego funduszu socjalistycznej gospodarki w postaci mnóstwa doświadczeń, nagromadzonych przez miliony stachanowców, podaje autor sposoby należytego korzystania z tego funduszu w jak najszerzych rozmiarach.

Stachanowcy o jednakowej specjalności zawodowej osiągają sukcesy dzięki różnym elementom swego procesu pracy, różnym sposobem planowania czasu roboczego i organizacji miejsca pracy, różnemu zużyciu czasu na czynności przygotowawcze, różnym wykonaniem tych samych operacji. Idzie o to, aby na całość procesu produkcyjnego zebrać najlepsze elementy, opracować je naukowo, wypróbować praktycznie i masowo zastosować we własnym zakładzie pracy, a następnie szeroko je rozpowszechnić na inne zakłady pracy. Do tego potrzebna jest wspólna praca wszystkich stachanowców i pracowników inżynierjno-technicznych, uzupełniająca wzajemnie swoje wiadomości. Praca powinna być kierowana przez organizację partyjną; czynny udział powinny w niej brać również związki zawodowe.

W końcowych uwagach autor wskazuje: na konieczność nieustannego badania stachanowskich doświadczeń pracy, które — jako ściśle związane z praktyką — stale zmieniają się i doskonalą; — na konieczność podchodzenia do badań stachanowskich metod pracy w sposób twórczy, uwzględniając umysłową pracę twórczą robotnika przy każdej jego czynności; na błędność bezkrytycznego przenoszenia gotowych recept z jednego zakładu pracy do drugiego, gdy jasne jest, że odrębność zagadnień, wpływająca ze swoistości procesów produkcyjnych, charakteru zakładu pracy itd. wymaga własnego podejścia i własnych form, a więc powinna być rozwiązywana odrębnie w każdym zakładzie pracy.

Autor podaje, że w chwili obecnej rozwija się w ZSRR badanie i masowe rozpowszechnianie stachanowskich metod pracy, aby pomóc wszystkim robotnikom w opanowaniu tych metod, stworzyć odpowiednie pod względem technicznym warunki pracy, ogólnie i starannie dobrać i zbadać stachanowskie doświadczenia i uczynić je własnością wszystkich. Po tej drodze idzie nowy, ogromny rozwój przemysłu, po tej drodze powinni pójść wszyscy, którzy swą codzienną i ofiarną pracą biorą udział w budowie socjalizmu.

Metody inż. Kowalowa zastosowane — rzecz jasna — przede wszystkim w przemyśle, mogą i powinny zna-

leż zastosowanie w innych działach, mogą też znaleźć zastosowanie w pracach biurowych typu pracochłonnego.

Żywiołość subotników ustąpiła opanowującym nową, wysoką technikę stachanowcom, którzy teraz łącząc się ściśle z technikami, inżynierami i naukowcami, wstępują na coraz wyższy poziom wydajności pracy, pomnażają progresywnie dobra materialne i przyczyniają się do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego.

**K. Weyman**

**KRASNOŁOBOW J. M.: Planowanie i obliczanie dochodu narodowego.** Warszawa 1950. „Książka i Wiedza”. S. 130.

Autor zapoznaje czytelnika w jasny i zwięzły sposób ze strukturą dochodu narodowego w gospodarce socjalistycznej oraz z metodami planowania i statystyki dochodu narodowego i jego podziału.

Rozdziały: Dochód narodowy a problem rozwiązania podstawowego zadania ekonomicznego ZSRR. Źródła dochodu narodowego. Planowanie struktury branżowej i struktury społecznej dochodu narodowego. Wartość pieniężna dochodu narodowego. Metody obliczeń i tryb opracowania planu dochodu narodowego w cenach bieżących. Planowanie i obliczanie dochodu narodowego w cenach stałych. Planowanie i obliczanie podziału dochodu narodowego. (k. w.)

**BIEGIDŻANOW M.: Normowanie techniczne i wprowadzanie norm progresywnych.** Warszawa 1951, Polgos, s. 48.

Autor omawia zasady normowania technicznego i znaczenie norm progresywnych. Przytaczając liczne przykłady osiągnięć robotników radzieckich, w oparciu o postęp techniczny i inicjatywę racjonalizatorską, autor uzasadnia tezę, że walka z przestarzałymi normami technicznymi i zastępowanie ich nowymi, progresywnymi normami jest podstawowym warunkiem rozwoju gospodarki socjalistycznej i podniesienia dobrobytu mas pracujących. (k. w.)

**BOGUSŁAWSKI L.: Korekta drukarska.** Warszawa 1950, Polgos, s. 112.

**BOGUSŁAWSKI L.: Przygotowanie rękopisu do druku.** Warszawa 1951, Polgos, s. 88.

Książki te wyszły jako II i III tom Biblioteki Wydawcy. Powinny one zainteresować nie tylko tych, którzy zajmują się wydawnictwami książkowymi, ale również szerokie kręgi pracowników oddających swoje prace do maszynowego powielania oraz pracowników powielających, a więc referentów, maszynistki, korektorki itd.

Książka o korekcie drukarskiej zawiera w załącznikach — tak często potrzebne pod ręką — symbole, skróty, znaki umowne, obce alfabety, system miar i wag itp. (k. w.)

**ŚLESZYŃSKI ALEKSANDER: Zagadnienie norm w gospodarce socjalistycznej** „Economista”, kwartał IV 1950, s. 178—222.

Autor ujmuje syntetycznie znaczenie norm, bez których — jak uczy Stalin — „niemożliwa jest gospodarka planowa”.

Rozdziały: Normy szacunkowo-statystyczne (sumaryczne) i normy techniczno-ekonomiczne. Czynniki wpływające na ustalenie normy. Etapy wykonywania prac przy ustalaniu normy technicznej (analiza, fotografia dnia roboczego, chronometraż). Normy średnio-progresywne. Znaczenie norm w planowaniu (normy technicznego uzbrojenia produkcji, normy wykorzystania urządzeń, normy zużycia paliwa, surowców i materiałów, normy pracy, normy przedmiotowe, normy zabezpieczenia ciągłości produkcji, okresowe normy toku produkcji). Normy w planowaniu produkcji. Normy w planowaniu zaopatrzenia. Normy w planowaniu zatrudnienia. Normy w planowaniu finansowym.

Wykresy: Proces produkcji. Dzień roboczy. Struktura czasu pracy. Miesięczny (roczny) fundusz płac. (k. w.)

## Zasiłki pogrzebowe w ubezpieczeniu radzieckim

### I.

W naszym ubezpieczeniu społecznym uprawnienia do zasiłku pogrzebowego powstają z uprawnień do pomocy leczniczej, natomiast w ubezpieczeniu radzieckim, nie obejmującym pomocy leczniczej, zakres osób uprawnionych do zasiłku pogrzebowego jest odrębnie ustalony i różni się w znacznym stopniu od zakresu uprawnionych w ubezpieczeniu polskim.

Ubezpieczenia radzieckie wypłacają zasiłki na pogrzeb w razie śmierci następujących osób:

1) wszystkich zatrudnionych i pobierających renty;  
2) studiujących i aspirantów w szkołach wyższych, szkołach prowadzonych przez związki zawodowe, szkołach partyjnych oraz będących na kursach dla podniesienia lub zmiany kwalifikacji pod warunkiem, że bezpośrednio przed przystąpieniem do studiów osoby te były zatrudnione (a zatem przepis ten nie obejmuje młodzieży, która normalnie odbywa naukę);

3) członków rodzin osób wyż. wym. pod warunkiem, że członkowie rodziny pozostawali przed śmiercią na utrzymaniu tych osób, przy czym za członków rodziny uważani są:

a) małżonkowie (żona lub mąż);  
b) dzieci własne lub obce (usynowione), rodzeństwo w wieku poniżej lat 18, a bez ograniczenia wieku niezdolni do pracy);

c) rodzice, dziadkowie, przy czym nie ma ograniczeń ilościowych, jak w przepisach polskich, tylko do dwóch osób.

Nie przysługują natomiast zasiłki pogrzebowe na członków rodziny pracowników sezonowych; jest to ograniczenie, którego nie znają przepisy nasze.

Jeśli śmierć pracownika nastąpiła w ciągu pierwszych 15 dni po ustaniu zatrudnienia albo w okresie dłuższym, lecz w okresie trwania przynależności do związku zawodowego, to zasiłek na jego pogrzeb wypłaca się pod warunkiem przepracowania nie mniej niż 12 miesięcy w ciągu dwóch lat. Te same warunki stosuje się w razie śmierci członka rodziny pracownika niezatrudnionego.

Nie wypłaca się zasiłku na pogrzeb w wypadku poronienia, które nastąpiło przed upływem siódmego miesiąca ciąży.

### II.

Śmierć jest zdarzeniem losowym, powodującym ujemne skutki materialne w postaci konieczności pokrycia kosztów pogrzebu. Zasiłek więc, jako świadczenie ubezpieczeniowe, służy na pokrycie kosztów pogrzebu i wysokość jego powinna zatem być uzależniona od wysokości i kosztów tego pogrzebu. Najśluszniej byłoby, gdyby wysokość zasiłku równała się wysokości normalnego pogrzebu. Nie ma logicznego uzasadnienia, aby wysokość zasiłku pogrzebowego uzależniać od wysokości zarobku ubezpieczonego. Taki bowiem wymiar jest z punktu widzenia społecznego niesprawiedliwy; bowiem przy wyższych zarobkach, gdzie sytuacja materialna rodziny jest lepsza, wypłaca się zasiłek wyższy, a przy niższych zarobkach, gdy sytuacja materialna rodziny jest gorsza — zasiłek niższy, nie wystarczający na pokrycie pogrzebu.

Tak samo nie ma logicznego uzasadnienia, aby zasiłek pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny był znacznie mniejszy od zasiłku w wypadku śmierci pracownika. Jeśli wysokość zasiłku w razie śmierci pracownika została tak skalkulowana, że przeciętnie wystarcza na pokrycie normalnych kosztów pogrzebu — to w żadnym wypadku nie może wystarczyć na pokrycie tych kosztów mniej, niż połowa tego zasiłku, przewidziana np. w naszych ubezpieczeniach w razie śmierci członka rodziny.

Ten wadliwy system wymiaru zasiłków pogrzebowych, uzależniony od wysokości zarobków pracownika

oraz od tego, czy zmarł pracownik, czy członek rodziny, jest pozostałością systemu kapitalistycznego, jaki zaciążył na naszych ubezpieczeniach od samego początku ich istnienia.

W ubezpieczeniach radzieckich wysokość zasiłku pogrzebowego uzależniona jest tylko od miejsca pogrzebu, a mianowicie:

a) jeżeli pogrzeb odbywa się w mieście, w osadzie robotniczej lub w budującej się kolonii o charakterze osady miejskiej zasiłek na pogrzeb wynosi: dla zmarłych w wieku do 10 lat — 100 rubli, a dla zmarłych w wieku powyżej 10 lat — 200 rubli,

b) jeżeli pogrzeb odbywa się w miejscowości wiejskiej, to na pogrzeb zmarłego w wieku do 10 lat zasiłek wynosi 50 rubli, a w wieku starszym — 100 rubli.

Jak widać z powyższego, zasada prosta i najbardziej słusza, ponieważ oparta jest na wysokości kosztów pogrzebu. Koszty pogrzebu są zawsze wyższe w mieście od kosztów pogrzebu na wsi, tak samo mniejsze są wydatki związane z pogrzebem dzieci, a większe — osób starszych.

### III.

Zasiłki na pogrzeb w ubezpieczeniu radzieckim, jak zresztą i inne świadczenia, przyznają organa związków zawodowych, istniejące przy danym zakładzie pracy: rady ubezpieczeniowe lub rady zakładowe; wypłaca zasiłki zakład pracy na rachunek ubezpieczeń społecznych.

W drobnych zakładach pracy, w których nie ma ani rad zakładowych, ani rad ubezpieczeń społecznych, zasiłki przyznają powiatowe, rejonowe lub miejskie komitety związków zawodowych, a jeśli siedziba małego zakładu pracy znajduje się poza siedzibą rejonowych komitetów związkowych, do przyznawania zasiłków uprawniony być może pełnomocnik związków zawodowych, znajdujący się w danym zakładzie pracy. Wypłata zasiłku następuje przez zakład pracy.

Zasiłki na pogrzeb pojedynczych pracowników, zatrudnionych u prywatnych pracodawców, np. pracownicy domowe, jak również zasiłki dla członków rodzin tych pracowników, przyznają oraz wypłacają rejonowe, miejskie lub branżowe komitety związków zawodowych z rachunku kwot specjalnie asygnowanych przez hierarchicznie wyższe organizacje związków zawodowych.

Zasiłki na pogrzeb osób studiujących w zakładach naukowych i członków ich rodzin przyznają rejonowe, miejskie lub branżowe komitety związków zawodowych, wypłacają zaś administracje zakładów naukowych. Kwoty z tego tytułu wypłacone zwracają zakładom naukowym organa tego związku zawodowego, którego członkiem jest dana osoba studiująca.

Jeżeli śmierć nastąpiła poza miejscem, gdzie znajduje się zakład pracy lub zakład naukowy (student, aspirant), wówczas zasiłek pogrzebowy przyznaje i wypłaca rejonowy, miejski, lub okręgowy komitet związku zawodowego, właściwy dla miejscowości, w której odbył się pogrzeb.

Renciści pracujący i członkowie ich rodzin pod względem przyznania i wypłaty zasiłków traktowani są jak pracownicy, natomiast w razie śmierci rencisty nie pracującego lub członka jego rodziny zasiłek na pogrzeb przyznają i wypłacają rejonowe, miejskie lub okręgowy komitety związków zawodowych.

### IV.

Zasadniczo zasiłek wypłaca się przed pogrzebem, ponieważ przeznaczeniem jego jest pokrycie kosztów pogrzebu. Jednak prawo do otrzymania zasiłku przedawnia się dopiero po 6 miesiącach od daty śmierci. W wyjątkowych wypadkach przewodniczący rady zakładowej jest uprawniony do wydania zarządzenia

wypłaty zasiłku nawet i po okresie dłuższym, niż 6 miesięcy.

Zasiłek na pogrzeb członka rodziny wypłaca się zasadniczo do rąk samego pracownika lub osoby studiującej. Zasiłek na pogrzeb samego pracownika wypłaca się osobom lub instytucjom, które zajęły się pogrzebem. Nie dotyczy to tych instytucji, do których obowiązków należy urządzenie pogrzebu, jak: szpitale, zakłady dla inwalidów itp.

Ze względu na jasny system wymiaru zasiłku oraz uproszczony sposób przyznawania i wypłaty staje się proste samo roszczenie. W razie więc śmierci pracownika, zgłasza się najbliższy członek rodziny lub osoba, która zajęła się pogrzebem (w razie braku rodziny) z zaświadczeniem urzędu stanu cywilnego o śmierci. W razie natomiast śmierci członka rodziny pracownik przedkłada, poza zaświadczeniem z urzędu stanu cywilnego o śmierci, dowód stwierdzający stopień pokrewieństwa zmarłego oraz fakt pozostawiania jego na utrzymaniu pracownika, jak również wiek zmarłego. Te ostatnie dowody w formie zaświadczeń wydają w mieście administracje nieruchomości, a na wsi — rady wiejskie. Rada zakładowa lub rada ubezpieczeń społecznych ustala uprawnienia do zasiłku i od razu na zaświadczeniu urzędu stanu cywilnego wpisuje decyzję o wypłaceniu zasiłku ze wskazaniem jego wysokości. Na tej podstawie następuje przez zakład pracy wypłata zasiłku.

Odwołania od decyzji odmownych lub wadliwie ustalających wysokość zasiłku załatwia ostatecznie hierarchicznie bezpośrednio wyższa organizacja danego związku zawodowego. Jest to tok postępowania ustalony zresztą dla wszystkich roszczeń o świadczenia w ubezpieczeniach radzieckich.

## VI.

W porównaniu z naszym systemem w zakresie zasiłków pogrzebowych ta dziedzina świadczeń w ubezpieczeniach radzieckich:

a) obejmuje znacznie szerszy zakres, zwłaszcza członków rodzin,

b) wymiar zasiłku jest sprawiedliwy i opiera się na przesłankach służnych, znajdujących swoje uzasadnienie społeczne,

c) tok postępowania prosty, co zresztą wynika z całości założeń organizacyjnych, jakie zastosowano w ubezpieczeniach radzieckich.

Na naszym systemie ciąży błędy przeszłości sprzed kilkudziesięciu lat i nie wszystkie jeszcze zostały usunięte. Niewątpliwie błędy te zostaną skorygowane przy najbliższej okazji nowelizacji przepisów ubezpieczeniowych.

M. B.

# Statystyka rencistów ZUS

według stanu z maja 1950 r.

(dokończenie art. pod w/w tytułem z Nr 2/51)

## Stopień niezdolności do pracy poszkodowanych.

Począwszy od 1.I.1949 r. prawo do renty wypadkowej przysługuje w razie niezdolności do zarobkowania, wynoszącej nie mniej niż 25%. W zależności od procentu niezdolności do zarobkowania kształtuje się wysokość renty, obliczana od tak zwanej renty pełnej 100 procentowej. A zatem procent niezdolności do zarobkowania podaje równocześnie wysokość renty wypadkowej pobieranej przez poszkodowanego w % renty pełnej.

Większość poszkodowanych, bo 66,1% w 1950 roku a 62,5% w 1947 roku pobierało renty w wysokości poniżej 50% renty pełnej, a tylko 2,3% (w 1950 roku) względnie 2,8% (w 1947 roku) renty pełne. Różnice w rozdziale procentu niezdolności według płci są tak w 1947 r. jak i w 1950 r. niewielkie. W związku ze zniesieniem rent niskoprocentowych udział w rentach 25-procentowych w 1950 r. wzrósł, co świadczy o podciąganiu do 25-procentowych takich rent, które przed 1949 r. byłyby zaliczone do niższego procentu niezdolności.

Rozdział poszkodowanych według procentu niezdolności do zarobkowania i płci w latach 1947 i 1950 przedstawia tabl. 1.

Rozdział poszkodowanych pobierających renty wypadkowe w 1950 r. według procentu niezdolności do zarobkowania w zależności od terenu przedstawia tabl. 2.

Wśród poszkodowanych pobierających renty wypadkowe w 1950 r. było z wysokim procentem niezdolności (ponad 50%) stosunkowo najwięcej na terenie działania Oddziału w Łodzi (40,5%), następnie w Warszawie (35,9%), w Gdańsku (33,7%), najmniej w Chorzowie (29,7%).

## Skład rent pozostałej rodziny

Jak już zaznaczono w części pierwszej niniejszego artykułu (patrz PUS Nr 2/51 str. 72) za liczbę rent pozostałej rodziny należy uważać liczbę gron rodzinnych, otrzymujących renty po zmarłych ubezpieczonych i rencistach. Grono rodzinne zaś może się składać z jednej, dwóch lub więcej osób (wdowa, wdowa z sierotami, sieroty zupełne). Bieżąca statystyka sprawozdawcza nie zawiera danych, dotyczących liczby osób pobierających renty pozostałej rodziny, lecz tylko liczbę gron. Dla planowania ważną jest rzeczą znać skład gron rodzinnych; informacje te otrzymuje się

z okresowych badań struktury rencistów. Wyniki ostatniego badania z 1950 r. podaje tabl. 3.

Tablica 1

% niezdolności do zarobkowania	1947			1950		
	Razem	Mężcz.	Kobiety	Razem	Mężcz.	Kobiety
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
25 - 29	19,9	19,9	19,0	24,0	24,1	23,3
30 - 49	42,6	42,8	41,6	42,1	42,2	41,7
50 - 66 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>	19,6	19,5	21,3	19,9	19,7	20,8
66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> - 99	15,1	19,4	15,7	11,7	11,7	11,7
100	2,8	2,9	2,4	2,3	2,3	2,5

Chcąc otrzymać liczbę osób pobierających renty w danym miesiącu należy pomnożyć liczbę gron pozostałej rodziny, znaną ze statystyki sprawozdawczej przez współczynnik podany w kol. 2 tabl. 3 i wynik podzielić przez 100. Jeżeli chcemy się dowiedzieć, ile wdów otrzymuje renty, mnożymy liczbę gron pozosta-

Tablica 2

Oddziały ZUS	Na 100 poszkodowanych przypada poszkodowanych z procentem niezdolności					
	razem	25-29	30-49	50-66 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>	66 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> -99	100
Ogółem	100,0	24,0	42,1	19,9	11,7	2,3
Centrala ZUS	100,0	20,0	41,8	20,0	15,5	2,7
Oddział Chorzów	100,0	26,4	43,9	19,4	8,6	1,7
„ Gdańsk	100,0	24,3	42,0	20,5	11,6	1,6
„ Kraków	100,0	24,2	39,9	18,1	14,5	3,3
„ Łódź	100,0	16,2	43,3	22,2	15,5	2,7
„ Poznań	100,0	25,4	41,9	19,8	10,8	2,1
„ Wrocław	100,0	28,1	40,6	18,9	9,9	2,5

Tablica 3

Oddziały	Na 100 gron pozostałej rodziny przypada							
	razem osób	w d ó w			s i e r o t			osób dalszej rodziny
		razem	samo- tnych	z siero- tami	razem	niezu- pełnych	zupel- nych	
<b>O g ó ł e m</b>	165,6	82,3	54,6	27,7	83,3	62,2	21,1	—
Ubezpieczenie emerytalne								
Centrala ZUS	154,5	79,9	53,5	26,4	74,6	51,3	23,8	—
Oddział Chorzów	164,6	80,6	53,4	27,2	84,0	61,1	22,9	—
„ Gdańsk	187,3	83,5	51,4	32,1	103,8	82,8	21,0	—
„ Kraków	172,2	84,6	52,8	31,8	87,6	69,2	18,4	—
„ Łódź	164,4	79,3	48,9	30,4	85,1	61,3	23,8	—
„ Poznań	153,5	85,6	63,4	22,2	67,9	50,7	17,2	—
„ Wrocław	206,0	83,8	43,7	40,1	122,2	102,6	19,6	—
Ubezpieczenie wypadkowe								
<b>O g ó ł e m</b>	160,9	87,3	56,0	31,3	68,2	56,9	11,3	5,4
Centrala ZUS	169,7	84,2	45,0	39,2	76,5	66,2	10,3	9,0
Oddział Chorzów	121,7	90,1	77,1	13,0	29,5	21,7	7,8	2,1
„ Gdańsk	182,5	86,9	46,3	40,6	90,0	77,7	12,3	5,6
„ Kraków	178,2	81,5	42,3	39,2	86,8	72,2	14,6	9,9
„ Łódź	178,8	91,3	48,5	42,8	85,0	75,7	9,3	2,5
„ Poznań	154,9	89,2	62,8	26,4	61,7	51,0	10,7	4,0
„ Wrocław	174,5	89,0	52,9	36,1	81,7	69,6	11,5	4,4

tej rodziny przez współczynnik podany w kol. 3 tabl. 3 i wynik dzielimy przez 100 itd.

Z tabeli 3 dowiadujemy się, że najliczniejsze grona rodzinne, pobierające renty z ubezpieczenia emerytalnego znajdują się na terenie działania Oddziału we Wrocławiu (na 100 gron przypada 206 osób) i w Gdańsku (187,3 osób). Sieroty zupełne znajdują się stosunkowo najliczniej na terenie działania Oddziałów w Warszawie i w Łodzi (w ubezpieczeniu emerytalnym) a w Krakowie i w Gdańsku w ubezpieczeniu od wypadków. Prawie dwa razy wyższy odsetek sierot zupełnych w ubezpieczeniu emerytalnym od odsetka w ubezpieczeniu od wypadków (21,1 i 11,3) wynika stąd, że w ubezpieczeniu emerytalnym w grupie tej znajdują się również sieroty niezupełne, których matka, zdolna do pracy, nie ma prawa do renty wdowiej. W ubezpieczeniu od wypadków natomiast wdowa ma prawo do renty bezwarunkowo. W związku z powyższym udział wdów wśród osób pobierających renty pozostałej rodziny z ubezpieczenia od wypadków jest wyższy od udziału wdów w ubezpieczeniu emerytalnym (na 100 osób przypada wdów w ubezpieczeniu od wypadków 54,3%, a w ubezpieczeniu emerytalnym 49,7%). Należy ponadto zaznaczyć, że stosunek ten byłby jeszcze wyższy, gdybyśmy wyeliminowali osoby dalszej rodziny (rodzice, wnukowie, rodzeństwo, dziadkowie), które pod pewnymi warunkami mają prawo do renty z ubezpieczenia od wypadków. Niewątpliwie na taki stan rzeczy wpływa również niższy przeciętny wiek ubezpieczonych ulegających wypadkom śmiertelnym od przeciętnego wieku ubezpieczonych i rencistów umierających z przyczyn naturalnych.

Skład rodzin, w których wdowy otrzymują renty przedstawia tabela 4.

Mają odsetek wdów z 1 sierotą w ubezpieczeniu emerytalnym wynika stąd, że w ubezpieczeniu emerytalnym wdowa zdolna do pracy posiadająca jedno dziecko ma tylko wtedy prawo do renty wdowiej, gdy dziecko nie ukończyło 7 lat. W ubezpieczeniu od wypadków ograniczenia tego nie ma.

Procentowo najwięcej wdów samotnych było na terenie Oddziału w Poznaniu, najmniej na terenie Oddziału we Wrocławiu jeśli chodzi o ubezpieczenie emerytalne, w ubezpieczeniu od wypadków wdów samotnych jest stosunkowo najwięcej na terenie działania Oddziałów w Chorzowie i w Poznaniu. Wynika to w dużej mierze z rozkładu według wieku wdów w poszczególnych oddziałach (patrz tabl. 5).

#### Wiek wdów.

Rozdział wdów według wieku i rodzaju ubezpieczenia w poszczególnych oddziałach przedstawia tabl. 5.

Wyższy przeciętny wiek wdów, pobierających renty z ubezpieczenia emerytalnego od wieku wdów, pobierających renty powypadkowe tłumaczy się tym, że prawo do renty wdowiej z ubezpieczenia emerytalnego przysługuje wdowie w przypadku: 1) trwałej niezdolności do zarobkowania lub 2) ukończenia 55 roku życia lub 3) wychowywania dzieci, uprawnionych do rent sierocych, podczas gdy prawo do renty wdowiej z ubezpieczenia od wypadków przysługuje wdowie bez tych ograniczeń.

Duży odsetek wdów w wieku ponad 65 lat w Oddziale w Poznaniu (53,1% w ubezpieczeniu emerytalnym i 38,4% w ubezpieczeniu od wypadków, podczas gdy w pozostałych oddziałach maksimum wynosi 40,9% i 21,0%) pochodzi stąd, że ruch ludności na terenie działania tego oddziału w stosunku do pozostałych oddziałów Polski zachodniej (w Chorzowie, Gdańsku i Wrocławiu, gdzie zaszyły duże zmiany w związku z repatriacją Niemców i osadnictwem Polaków pochodzących z terenów wschodnich) był w czasie wojny a przede wszystkim po wojnie stosunkowo niewielki a ubezpieczenia społeczne — w stosunku do oddziałów Polski wschodniej (Kraków, Łódź, Warszawa) — istnieją znacznie dłużej i mają dużo szerszy zakres ubezpieczenia (ubezpieczenie emerytalne zatrudnionych w rolnictwie, ubezpieczenie od wypadków drobnych producentów rolnych).

Tablica 4

Oddział ZUS	Na 100 wdów przypada				
	wdów samotnych	wdów z sierotami			
		ogółem	posiadających dzieci uprawnione do renty		
		1	2	3 i więcej	
<b>O g ó ł e m</b>	<b>Ubezpieczenie emerytalne</b>				
	66,3	33,7	8,1	15,1	10,5
Centrala ZUS	67,0	33,0	10,4	16,3	6,3
Oddział Chorzów	66,3	33,7	7,6	15,8	10,3
„ Gdańsk	61,5	38,5	7,3	14,6	16,6
„ Kraków	62,4	37,6	12,1	14,2	11,3
„ Łódź	61,7	38,3	10,6	18,9	8,8
„ Poznań	74,1	25,9	6,1	11,3	8,5
„ Wrocław	52,2	47,8	7,5	18,8	21,5
<b>O g ó ł e m</b>	<b>Ubezpieczenie od wypadków</b>				
	64,1	35,9	17,5	11,2	7,2
Centrala ZUS	53,5	46,5	24,3	14,8	7,4
Oddział Chorzów	85,6	14,4	8,6	3,3	2,5
„ Gdańsk	53,3	46,7	21,4	14,9	10,4
„ Kraków	51,9	48,1	22,8	15,0	10,3
„ Łódź	53,2	46,8	21,7	17,2	7,9
„ Poznań	70,4	29,6	13,5	8,7	7,4
„ Wrocław	59,4	40,6	18,7	12,7	9,2

Tablica 5

Oddział	Na 100 wdów przyp. wdów w wieku lat				Wiek przeciętny
	do 54	55-64	65-74	75 i więcej	
<b>O g ó ł e m</b>	<b>Ubezpieczenie emerytalne</b>				
	35,2	24,0	24,6	16,2	59,4
Centrala ZUS	37,4	28,2	22,8	11,5	58,3
Oddz. Chorzów	37,0	23,9	23,6	15,5	58,6
„ Gdańsk	38,5	20,6	23,8	17,1	58,8
„ Kraków	38,8	28,2	21,6	11,4	58,2
„ Łódź	37,7	28,3	22,0	12,0	58,5
„ Poznań	24,9	22,0	30,2	22,9	63,3
„ Wrocław	47,7	18,0	20,7	13,6	56,2
<b>O g ó ł e m</b>	<b>Ubezpieczenie od wypadków</b>				
	56,2	21,1	13,0	9,7	53,8
Centrala ZUS	67,1	21,0	9,0	2,9	49,8
Oddz. Chorzów	59,3	19,7	10,9	10,1	54,0
„ Gdańsk	59,0	20,3	10,5	10,2	52,9
„ Kraków	61,9	19,9	12,5	5,7	51,9
„ Łódź	63,3	22,1	11,5	3,1	50,8
„ Poznań	39,0	22,6	19,9	18,5	59,4
„ Wrocław	59,5	21,7	9,9	8,9	51,1

**Wysokość rent wdowich.**

W związku z przeliczeniem rent (patrz PUS Nr 2/51 str. 74) skład rent wdowich według wysokości przedstawia tabl. 6 i 7.

Renty wdowie według stanu w maju 1950 r. składały się w ubezpieczeniu emerytalnym z 94,1% rent

minimalnych i tylko 5,9% rent podwyższonych a w ubezpieczeniu od wypadków z 83,7% rent minimalnych i z 16,3% rent podwyższonych (przeliczonych).

Tablica 6

Grupa zarobkowa	Odpowiadająca jej wysokość renty wdowiej zł	Liczba wdów pobierających renty z ubezpieczenia emerytalnego w %				
		ogółem	Rok rozpoczęcia poboru renty			
			1947 i wcześniej	1948	1949	1950
<b>O g ó ł e m</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
O	63.—	94,1	98,3	80,7	74,6	64,2
I	67,50	0,8	0,1	2,7	3,9	6,4
II	76,50	0,7	0,2	2,4	3,2	5,1
III	84.—	1,2	0,4	3,5	5,0	8,1
IV	93.—	1,1	0,4	3,5	4,4	4,3
V	102.—	0,6	0,2	2,1	2,6	3,0
VI	109,50	0,4	0,1	1,2	1,8	1,7
VII	118,50	0,3	0,1	1,1	1,4	1,3
VIII	126.—	0,8	0,2	2,8	3,1	5,9

Tablica 7

Grupa zarobkowa	Odpowiadająca jej wysokość renty wdowiej zł	Liczba wdów pob. renty powypadkowe w %				
		Ogółem	Rok rozpoczęcia poboru renty			
			1947 i wcześniej	1948	1949	1950
<b>O g ó ł e m</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
—	72.—	83,7	90,0	50,8	29,1	20,7
I	84.—	1,7	0,6	9,7	10,2	3,5
II	93.—	1,9	0,8	7,6	11,7	6,9
III	102.—	2,4	1,3	6,7	13,8	10,3
IV	112,50	6,4	5,8	9,2	11,7	24,2
V	123.—	1,3	0,5	5,2	8,4	6,9
VI	135.—	0,9	0,3	4,3	5,6	10,3
VII	150.—	0,5	0,2	2,0	2,8	6,9
VIII	20% zarobku męża	1,2	0,5	4,5	6,7	10,3

Im późniejszy rok rozpoczęcia poboru renty, tym więcej rent podwyższonych. Uderza znacznie mniejszy odsetek rent przeliczonych w ubezpieczeniu emerytalnym niż w ubezpieczeniu od wypadków, zwłaszcza im rok rozpoczęcia poboru renty jest późniejszy. Pochodzi to stąd, że prawo do renty zróżnicowanej odpowiednio do zarobku przysługuje w ubezpieczeniu emerytalnym tylko tym, którzy przepracowali 18 miesięcy po wyzwoleniu, podczas gdy w ubezpieczeniu od wypadków warunek ten odpada. Poza tym stosunkowo znacznie więcej przybywa wdów po rencistach i to po rencistach mających renty minimalne w ubezpieczeniu emerytalnym niż w wypadkowym. W tym ostatnim ubezpieczeniu otrzymanie renty przez wdowę po śmierci rencisty otrzymującego rentę wypadkową należy do rzadkości, gdyż prawo do renty wdowiej po wypadkowej przysługuje tylko wtedy, gdy mąż umrze wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, a zazwyczaj śmierć długoletniego rencisty wypadkowego rzadko ma związek przyczynowy z wypadkiem przy pracy, na podstawie którego pobierał rentę.

Przeciętna wysokość rent wdowich przeliczonych wynosiła w ubezpieczeniu emerytalnym złotych 93,78 tj. o 48,9% więcej od renty minimalnej, a w ubezpieczeniu wypadkowym złotych 115,10 tj. o 59,9% więcej od renty minimalnej.

F. K.

MGR WALERIAN LUCHOWSKI

**Prawa emigrantów w zakresie ubezpieczeń społecznych**

ogólny przegląd ustawodawstwa,  
teksty umów i układów międzynarodowych,  
komentarz

stron 254, cena 32

wydawca

**ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Warszawa, Czerniakowska 231

ADW. STANISŁAW GARLICKI

**Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych**

K o m e n t a r z

Teksty prawne, przepisy związkowe, motywy  
ustawodawcze, orzecznictwo, wyjaśnienia,

skorowidz rzeczowy

stron 254, cena 18 zł

w y d a w c a

**ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**

Warszawa, Czerniakowska 231

**REDAGUJE KOMITET**

Redakcja: Warszawa, Czerniakowska 231

Zgłoszenia prenumeraty przyjmuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Warszawa, ul. Czerniakowska 231

Prenumerata roczna 36 zł. Cena egzemplarza 3.00 zł, dla pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych 0.90 zł

Wpłat należy dokonywać na rachunek ZUS w Narodowym Banku Polskim, V Oddział Miejski w Warszawie Nr 378, Nr konta 412—196, z zaznaczeniem tytułu wpłaty (cz. 27a dział 2 tyt. 6 § 2 budżetu)

Wydawca: **Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie**