PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Upowszechnienie doświadczeń radzieckich - to gwarancja przedterminowego wykonania Planu 6-letniego.

(z haseł Miesiąca pogłębienia przyjaźni polsko-radzieckiej)

9 X

NR 1951

TREŚĆ

Przeobrażenia ubezpieczeń społecznych — J. P.

Akcja przeniesienia wypłat zasiłków chorobowych na zakłady pracy w Warszawie została zakończona — J. Roskosz

WYKŁADNIA I PRAKTYKA str. 272—283

Pracownicy sezonowi a zasiłki rodzinne — Stefan Stawowczyk

Prawo do renty z Karty Górnika a dalsze wykonywanie pracy zarobkowej — F. Woźniczka

Z praktyki wypłaty zasiłków przez zakłady pracy — M. Moskwa

Zasiłki chorobowe i połogowe w wypadku śmierci ubezpieczonego — St. Garlicki

O lepszą kontrolę wykonania budżetu — C. i D.

Produktywizacja inwalidów — F. Ł.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA str. 283

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA str. 284

WSPÓŁZAWODNICTWO str. 285—293

Racjonalizatorstwo a współzawodnictwo pracy — W. D.

Współzawodnictwo pracy w instytucjach społecznych w I-szym półroczu 1951 — K. Marzec

Nieco o wydatkach rzeczowych — W. S.

Typowanie przodującego pracownika w grupie związkowej — Eugeniusz Makowiecki

Blaski i cienie zobowiązań pracowniczych — K. Weyman

Racjonalizatorom ku uwadze — f. h.

ŻYCIE PRACOWNICZE str. 294—296

Pracownicy a zmiana ustawy o obowiązku społecznego oszczędzania

Nasza praca zawodowa i społeczna — L. Łukaszewicz (Białystok) — (Kielce) — Rybacka (Zamość) M. Rychłowski (Wałbrzych)

Egzaminy z kursów Wszechnicy Radiowej, jako zobowiązanie pracownicze typu pracy społecznej — K. W.

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY str. 297—300

Etapy walki o progresywną wydajność pracy i o niskie koszty administracyjne w ubezpieczeniach społecznych — K. Weyman

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Rok XIX WRZESIEŃ 1951 r. Nr 9

PRZEOBRAŻENIA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

I.

Przedwojenne ustawy polskich ubezpieczeń społecznych określały ich strukturę organizacyjną jako samorząd. Teoretycznie zarząd ubezpieczeń społecznych spoczywał w rękach pracowników, pracodawców i nominatów rządu, jako „zainteresowanych czynników". Faktycznie jednak samorząd ten był fikcją i to nie tylko wówczas, gdy prawie we wszystkich instytucjach ubezpieczeniowych rady zarządzające zastąpione były komisarzami, mianowanymi przez sanacyjny rząd, reprezentujący interesy obszarników i kapitalistów, lecz także wtedy, gdy formalnie istniały jeszcze rady, złożone z przedstawicieli wymienionych trzech grup.

Jest rzeczą jasną, że istotny samorząd ubezpieczeniowy powinien był prezentować interesy ubezpieczonych, a więc pracowników. Ale skład rad ustalony był w taki sposób, że większość w nich stanowili przedstawiciele grup o wrogim stosunku do ubezpieczeń: przedstawiciele kapitału i nominaci rządu. Te dwie grupy były istotnym przedstawicielstwem interesów kapitału i starannie czuwały nad tymi interesami, uzgadniając swe postępowanie ze zwartymi, zasobnymi organizacjami kapitalistów i obszarników, mając do swej dyspozycji prawników, ekonomistów i finansistów ich wielkich biur i rozporządzając rozstrzygającymi wpływami politycznymi. Natomiast członkowie rad z grupy pracowników w ogromnej większości nie byli przedstawicielami pracowników. Byli oni już to mianowani przez rząd pod pozorem chronicznie i sztucznie utrzymywanego „wyjątkowego" stanu reorganizacji instytucji ubezpieczeń społecznych, już to delegowani przez kierownictwo dywersyjnych sanacyjnych związków zawodowych, już też — zresztą najrzadziej — wychodzili z przypadkowych wyborów. W tym stanie rzeczy tzw. przedstawiciele pracowników w radach ubezpieczeń społecznych mieli na ogół swe jedyne oparcie w rządzie sanacyjnym, wrogim dla interesów świata pracy i w sztucznie przybranych szatach przedstawicieli robotników reprezentowali te same interesy, co ich koledzy w radzie z grupy pracodawców i nominatów rządowych. Całkowicie natomiast byli oni pozbawieni kontaktu z masą pracowników i z ich klasowymi organizacjami, z klasową walką proletariatu. W tym stanie rzeczy, nie tylko nie chcieli, ale i nie mogli oni reprezentować interesów i potrzeb ubezpieczonych i to zarówno w zasadniczych zagadnieniach zgodnego z potrzebami świata pracy normowania ubezpieczeń społecznych jak i w codziennych sprawach działalności instytucji ubezpieczeniowej, jej sprawnego funkcjonowania i obsługi ubezpieczonych.

Sam więc już skład „samorządu ubezpieczeniowego" pozbawiał go charakteru samorządu. Ponadto zaś funkcje samorządu były tego rodzaju, że nie miał on właściwie żadnego pola działania. Podstawowe uprawnienia w zakresie uchwalania budżetu i zatwierdzania sprawozdań nie miały żadnego praktycznego znaczenia, skoro rady nie miały najmniejszego wpływu na ustalanie wysokości składek oraz warunków przyznawania i wysokości świadczeń. „Samorząd" pozbawiony był również uprawnień w zakresie ustalania etatu osobowego i wysokości wynagrodzeń, a więc podstawowego elementu w zakresie kosztów administracyjnych. Ponieważ zaś członkowie rad — jak to wyżej stwierdziliśmy — nie mieli styczności z masą ubezpieczonych, nie mogli oni także działać na rzecz sprawniejszej obsługi ubezpieczonych, nie mogli wpływać na tok jej prac, rozmieszczenie placówek obsługi, organizację pracy lekarzy itp.

Zagadnienia podstawowe ubezpieczeń społecznych załatwiane więc były pod przemożnym wpływem kuluarowych i gabinetowych sugestii przedstawicieli i kapitału na sanacyjne czynniki rządowe, codzienne zaś funkcjonowanie instytucji ubezpieczeń społecznych zależało całkowicie od dobrej woli, kompetencji i kwalifikacji ich aparatu biurokratycznego.

II.

W 1912 r. Lenin sformułował podstawowe postulaty klasowe proletariatu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Wśród tych postulatów znajduje się również żądanie oddania zarządu ubezpieczeń społecznych w ręce zorganizowanego ruchu robotniczego.

Począwszy od r. 1945 odbywa się w Polsce proces przejmowania zarządu ubezpieczeń społecznych przez świat pracy, zorganizowany w związkach zawodowych. Podstawę tego procesu stanowi rewolucja, w której proletariat zapewnił sobie kierownictwo polityczne w Polsce. W Państwie demokracji ludowej ustawowe normowanie ubezpieczeń społecznych dokonywa się w pełni i wyłącznie zgodnie z interesami mas pracujących. Cały aparat tego państwa nastawiony jest na służenie interesom ludzi pracy, na czujne wysłuchiwanie ich potrzeb i sprawne ich zaspokajanie. Rady ubezpieczeń społecznych składają się wyłącznie z przedstawicieli pracowników, ściśle związanych z organizacjami partyjnymi i zawodowymi, zapewniającymi im mocne poparcie i styczność z masami pracującymi. Znalazło to swój wyraz organizacyjny w delegowaniu członków rad ubezpieczeń społecznych przez właściwe organizacje związków zawodowych, wobec których członkowie ci są odpowiedzialni za swoje czynności oraz w utworzeniu w ramach organizacji związkowej instytucji delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych. W ten sposób powstał w ramach organizacji związków zawodowych aparat, który z jednej strony stanowi transmisję wytycznych polityki w zakresie ubezpieczeń społecznych od góry ku dołowi, od naczelnych władz państwowych i społecznych do szerokiego kręgu ubezpieczonych i wszystkich instytucji ubezpieczeń społecznych i który z drugiej strony — przekazuje życzenia i potrzeby mas od dołu do poszczególnych ogniw związków zawodowych i instancji administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W rewolucyjnych przeobrażeniach Polski w państwo wolnych ludzi pracy zrodziło się hasło zbliżenia ubezpieczeń do ubezpieczonych, którego spełnieniu służy także, poza wymienionymi instytucjami związkowymi, przenoszenie wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych do zakładów pracy oraz nowy, socjalistyczny styl pracy pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych. W obu tych przypadkach konkretne zadania są te same: chodzi o podniesienie sprawności obsługi ubezpieczonych, pełniejsze zaspokojenie ich potrzeb, zgodne nie tylko z literą, lecz także z właściwym rozumieniem przeznaczenia normy prawnej, zapobieganie nadużyciom ze strony symulantów oraz osiągnięcie największych oszczędności na kosztach administracyjnych. Oba te zjawiska są możliwe jedynie w państwie ludowym, w którym kontrola społeczna spoczywa istotnie w rękach ludzi pracy i nie może być nadużyta dla ich wyzysku przez niesprawiedliwe dyskryminacje i w którym możliwy jest rozwój nowego, socjalistycznego stosunku do pracy wśród pracowników administracyjnych.

III.

Rozwojowi i krzepnięciu tych nowych form wykonywania ubezpieczeń społecznych poświęcamy w naszym piśmie ciągłą i staranną uwagę. Ostatnie roczniki „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych" zawierają dokładną kronikę rozwoju akcji współdziałania zakładów pracy w wypłacie zasiłków oraz pogłębiania i rozszerzania się socjalistycznego stylu pracy załóg ubezpieczeniowych. W bieżącym numerze zagadnienia te znajdują również swe odbicie. W następnym artykule oraz w materiałach działu „Współzawodnictwo" mowa jest o wysiłku załóg ubezpieczeniowych w zakresie akcji usprawniania codziennej ich pracy zawodowej i osiągania coraz wyższych rezultatów w walce o obniżenie kosztów administracyjnych. W artykule kol. Roskosza przedstawiony jest obraz współdziałania organizacji partyjnych i związkowych oraz administracji zakładów pracy i ZUS w dążeniu do pełnego przekazania wypłaty zasiłków zakładom pracy. W innym miejscu wskazujemy na przypadki źle pojętej i wypaczonej realizacji wypłaty zasiłków przez zakłady pracy, którą trudno pogodzić z ideą zbliżenia ubezpieczenia do ubezpieczonego.

Obserwacja tych zjawisk wskazuje na to, że wyniki osiągnięte zostały nie bez prób i błędów, że na nowej drodze wykonywania ubezpieczeń społecznych wyrastały i wyrastają trudności, wśród których nie ostatnie miejsce zajmuje brak doświadczenia i wyszkolenia aktywistów związkowych na polu ubezpieczeń społecznych. Jest to zrozumiałe wobec faktu, że dziesiątki tysięcy pracowników związkowych stanęło wobec zadań i wobec zagadnień, z którymi dotąd nie miało do czynienia w tej skali i w tak szerokim zakresie. Brak jednak w wyszkoleniu jest poważną przeszkodą do urzeczywistnienia zasady ujęcia przez ubezpieczonych w swoje ręce spraw ubezpieczenia. Trzeba sobie jasno zdać z tego sprawę, że wykonywanie ubezpieczenia społecznego, które do niedawna było wyłączną domeną biurokracji ubezpieczeniowej, staje się coraz bardziej — za wzorem Związku Radzieckiego — polem działania przede wszystkim samych ubezpieczonych, zrzeszonych w związkach zawodowych. Coraz więcej istotnych czynności w zakresie przyznawania

świadczeń, oceny uprawnień itp. przechodzi z rąk administracji ubezpieczeniowej do rąk czynników społecznych. Proces ten będzie się nasilał i poszerzał i doprowadzi z czasem do tego, że związki zawodowe bezpośrednio będą wykonywać najważniejsze działy ubezpieczenia, z pozostawieniem administracji ubezpieczeniowej czynności pomocniczych.

Patrząc na zagadnienie pod kątem tej linii rozwojowej, trzeba na obecnym etapie podkreślić konieczność silniejszego niż dotychczas zbliżenia społecznych i administracyjnych czynników ubezpieczeniowych. Dotyczy to w pierwszym rzędzie codziennej praktyki. Ważna jest sprawa rzeczywistej kontroli związków zawodowych, a zwłaszcza komisji socjalno-ubezpieczeniowych nad działalnością zakładów pracy, wypłacających zasiłki. Istotną jest sprawa należytego działania transmisji, idącej od ubezpieczonego poprzez delegata socjalno-ubezpieczeniowego oraz terenowe i branżowe organizacje związkowe do rad ubezpieczeń społecznych oraz administracji ubezpieczeniowej; żywe funkcjonowanie tej transmisji zapewni realny udział rad, jako przedstawicielstwa związkowego, w kierowaniu instytucją ubezpieczeniową. Ścisła współpraca delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych w zakresie przyznawania świadczeń stanie się ważnym czynnikiem racjonalnej gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi. Dzięki tej współpracy możliwe staje się dopiero istotne wglądnięcie w sytuację ubiegającego się o świadczenia pracownika, prawdziwa ocena jego potrzeb na tle obowiązujących przepisów prawnych.

IV.

Nowe obowiązki aktywu związkowego i postulat zbliżenia tego aktywu do ubezpieczeń na gruncie rzeczywistej współpracy nakazują więc, poza innymi sprawami, odpowiedniego wyszkolenia tego aktywu i podniesienia jego świadomości zarówno w dziedzinie zasadniczych funkcji i roli ubezpieczeń społecznych w państwie ludowym, jak i w dziedzinie szczegółowego znawstwa przepisów ubezpieczeniowych. Wstępne kursy szkoleniowe dla delegatów socjalno-ubezpieczeniowych nie mogą rozwiązać tego zagadnienia, jakkolwiek są w tym zakresie elementem koniecznym. Kursy te mogą dać ogólną orientację i podstawowe sprawdziany interpretacji przepisów prawnych o ubezpieczeniach społecznych. Aktyw związkowy musi jednak dokładnie znać przepisy, którymi musi się posługiwać w swej pracy ubezpieczeniowej. W tym celu musi je otrzymać, musi następnie być informowany o wszelkich zmianach i nowościach, musi mieć zapewnioną pomoc w właściwej wykładni przepisów.

Niejednokrotnie zwracano uwagę na to, że przepisy naszego ustawodawstwa ubezpieczeniowego są zawikłane na skutek licznych zmian i uzupełnień. Istnieją nie tylko poszczególne ustawy, lecz również poszczególne artykuły i paragrafy, które w części zostały uchylone i w części obowiązują nadal. Zanim będzie można przystąpić do gruntownej kodyfikacji norm prawnych w zakresie ubezpieczeń społecznych, trzeba dać aktywowi związkowemu do rąk przystępnie ujęty i uporządkowany zbiór obecnie obowiązujących norm. Zadania tego podjął się Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w porozumieniu z Wydziałem Socjalno-Ubezpieczeniowym CRZZ przystąpił do wydania cyklu broszur, informujących o poszczególnych działach ubezpieczeń społecznych. Konieczne będzie czuwanie nad tym odcinkiem i uzupełnianie tych wydawnictw przy wykorzystaniu uwag i spostrzeżeń tych, dla których broszury są przeznaczone. Potrzebny jest również bieżący informator o zachodzących zmianach w obowiązującym ustawodawstwie, narzędzie codziennej pracy wszystkich, uczestniczących w wykonywaniu ubezpieczeń społecznych, pismo periodyczne, dające pomoc w wykładni przepisów i udzielające wyjaśnień w przypadkach wątpliwych co do właściwego ich stosowania. Zadanie to stara się wypełniać Przegląd Ubezpieczeń Społecznych. Był on głównie pismem pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych; obecnie rośnie liczba jego czytelników w rozlicznych zakładach pracy i wśród aktywistów związkowych. Rozszerzają się więc zadania PUS, których wypełnienie będzie tym lepsze, im żywsze będzie współdziałanie czytelników z redakcją.

Podkreślając wielkie znaczenie akcji wydawniczej dla dokonującej się przebudowy organizacyjnej ubezpieczeń społecznych, nie chcemy oczywiście zacieśniać zagadnienia. Istotnym jednak czynnikiem w powodzeniu każdej budowy jest dysponowanie odpowiednimi narzędziami.

J. P.

Akcja przeniesienia wypłat zasiłków chorobowych na zakłady pracy w Warszawie zakończona

Związki zawodowe już w 1948 roku czyniły próby przeniesienia dokonywania wypłat zasiłków chorobowych na zakłady pracy.

Próby, dokonane na terenie województwa wrocławskiego i innych, odgłosy robotników, stwierdzające korzyści z nowego systemu płynące oraz pozytywna opinia CRZZ — spowodowały, że nowy sposób wypłaty zasiłków chorobowych uzyskał sankcję prawną w uchwale KERM z marca 1950 roku, zobowiązującą wszystkie zakłady pracy, zatrudniające powyżej 150 pracowników, do przejęcia obliczania i dokonywania wypłat zasiłków.

Uchwałą Sekretariatu CRZZ z lutego 1951 ogniwa związkowe zobowiązane zostały do współdziałania przy przenoszeniu dokonywania wypłat na zakłady pracy, zatrudniające od 50 pracowników wzwyż oraz w miarę możności na mniejsze zakłady pracy. Realizując uchwałę Sekretariatu CRZZ, Warszawska Rada Związków Zawodowych w dniu 8 marca b. r., zorganizowała naradę, w której wzięli udział przedstawiciele CRZZ, zarządów okręgowych związków zawodowych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział Obwodowy w Warszawie, na której przeanalizowano wspomnianą uchwałę.

W wyniku narady zebrani postanowili niezwłocznie przystąpić do akcji, mającej na celu przeniesienie wypłaty świadczeń na wspomniane zakłady pracy. Warszawska Rada Związków Zawodowych wspólnie z zarządami okręgowymi związków zawodowych zobowiązała się dotrzeć do zakładów pracy, zatrudniających od 50 do 150 pracowników i w miarę możności do mniejszych, dopilnować wytypowania w każdym zakładzie jednego do dwóch pracowników rachuby i skierować ich do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który zobowiązał się zorganizować potrzebną ilość 9-godzinnych kursów dla przeszkolenia wspomnianych pracowników w zakresie obliczania zasiłków.

Dla uczczenia 7-mej rocznicy ogłoszenia Manifestu Lipcowego WRZZ i ZUS powzięły zobowiązanie ukończenia akcji przeniesienia wypłat do dnia 22 Lipca 1951 roku.

Pierwsze 5 kursów szkoleniowych zorganizowano jeszcze w marcu b. r. Wzięło w nich udział 96 słuchaczy z 68 zakładów pracy, zatrudniających 11.245 ubezpieczonych.

Kandydatów na przeszkolenie, zgodnie z powziętym zobowiązaniem, wytypowały i skierowały zarządy okręgowe związków zawodowych: Pracowników Budowlanych, Metalowców i Poligrafików.

W ciągu kwietnia b. r. zorganizowanych zostało przez ZUS 17 kursów dla 260 słuchaczy z 217 zakładów pracy, zatrudniających 24.712 ubezpieczonych. W miesiącu maju zorganizowano 11 kursów, na których przeszkolono 180 pracowników rachuby ze 150 zakładów pracy, zatrudniających 7.839 ubezpieczonych. W miesiącu czerwcu b. r. nastąpiło zahamowanie akcji. Ogniwa związkowe, pochłonięte inną pracą, przestały nadsyłać do okręgów związków zawodowych listy kandydatów na przeszkolenie. Powstała obawa, że powzięte zobowiązanie nie zostanie wykonane, jeśli dopływ kandydatów na przeszkolenie ustanie.

Przeprowadzone w poszczególnych okręgach związków zawodowych interwencje poprawiły nieco ten stan rzeczy, ale w zupełności nie spełniły swego zadania. Pragnąc dotrzeć do pozostałych jeszcze zakładów pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych O/O w Warszawie w porozumieniu z WRZZ sporządził ich wykaz, zaś Warszawska Rada Związków Zawodowych wystosowała do nich odpowiednie pisma, zobowiązujące Rady Zakładowe do wytypowania i skierowania za pośrednictwem zarządu okręgów kandydatów na przeszkolenie. Sposób ten okazał się dobry i spowodował, że wszystkie pozostałe rady zakładowe zaczęły nadsyłać do właściwych zarządów okręgowych związków zawodowych listy wytypowanych pracowników rachuby na przeszkolenie.

W ciągu czerwca b. r. zorganizowano 4 kursy dla 72 słuchaczy z 64 zakładów pracy, zatrudniających 12.540 ubezpieczonych. Równocześnie zaczęły do WRZZ wpływać pierwsze meldunki od zarządów okręgowych związków zawodowych o zakończeniu akcji.

W miesiącu lipcu zorganizowano 8 kursów dla 202 słuchaczy ze 179 zakładów pracy, zatrudniających 30.121 ubezpieczonych.

W dniu 12 lipca 1951 r. wpłynął do WRZZ ostatni meldunek, przesłany przez Zarząd Okręgu Zw. Zaw. Prac. Państwowych, stwierdzający, że wszystkie zakłady pracy, zatrudniające od 50 do 150 pracowników i niektóre mniejsze przejęły obliczanie i wypłatę zasiłków we własnym zakresie.

Po sprawdzeniu i uzgodnieniu meldunków z 25 okręgów związków zawodowych Prezydium Warszawskiej Rady Związków Zawodowych i Dyrekcja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/O w Warszawie złożyły Centralnej Radzie Związków Zawodowych meldunek, stwierdzający, że podjęte zobowiązanie zostało wykonane do dnia 12 lipca 1951 r., tj. na 10 dni przed terminem.

W sumie zorganizowano w ramach zobowiązania 45 kursów szkoleniowych, w których wzięło udział 810 pracowników rachuby z 687 zakładów pracy, zatrudniających 91.457 ubezpieczonych.

Przeprowadzona akcja raz jeszcze dowiodła, że wspólnym wysiłkiem, przy wzajemnym zrozumieniu się można wszystkie trudności pokonać.

Przeprowadzenie przeniesienia obliczania i wypłaty zasiłków na wszystkie zakłady pracy w Warszawie wymagało częstego kontaktu przedstawicieli zarządów okręgowych związków zawodowych z radami zakładowymi i komisjami socjalno-ubezpieczeniowymi, co skolei dało możność właściwego nastawienia rad zakładowych do zagadnień ubezpieczeniowych.

Równolegle z akcją przeniesienia wypłat przeprowadzane kontrole dokonywanych wypłat w zakładach pracy stwierdziły, że nie wszystkie rady zakładowe, zgłaszane roszczenia o zasiłki analizują; często, jak np. w K.A.M. Rada Zakładowa nie jest zorientowana w swoich uprawnieniach i obowiązkach w zakresie przyznawania świadczeń. Nie analizuje, nie podpisuje wniosków, a nawet nie wie, kiedy i ile razy w miesiącu odbywają się wypłaty zasiłków.

To samo można śmiało powiedzieć o radach zakładowych w Miejsk. Przedsięb. Komunik., „Rygawar" oraz Radzie Zakładowej Marszałkowskiej Dzielnicy Mieszkaniowej.

Przeprowadzona akcja przeniesienia wypłaty na zakłady pracy została zakończona. Obecnie przed związkami zawodowymi stoi zadanie zaktywizowania komisji socjalno-ubezpieczeniowych i właściwe ustawienie ich pracy na tym odcinku. Związki muszą czuwać nad tym, aby wnioski o zasiłki były dokładnie analizowawane i kolektywnie rozpatrywane. W ten bowiem tylko sposób nie pozwoli się różnym łazikom i bumelantom na wykorzystywanie ubezpieczeń społecznych.

J. Roskosz

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Pracownicy sezonowi a zasiłki rodzinne

I.

Pojęcie pracownika sezonowego znane było w przedwojennym ubezpieczeniu społecznym. Ustawa o zabezpieczeniu robotników na wypadek bezrobocia wymieniała tę kategorię robotników, jako uprawnioną do zasiłków w razie utraty pracy.

Za robotników sezonowych uważało się robotników zatrudnionych przy robotach budowlanych, ziemnych, brukarskich, drogowych,

kolejowych, wodnych (budowlanych i regulacyjnych), melioracyjnych w żegludze śródlądowej i przy spławie oraz w cegielniach.

Różnica między robotnikami sezonowymi a niesezonowymi miała duże znaczenie pod względem finansowym, ponieważ składka na fundusz bezrobocia wynosiła za robotników nie zatrudnionych przy robotach sezonowych 2%, a za sezonowych 4% wypłaconych zarobków.

W okresie powojennym zagadnienie robotników sezonowych było nadal aktualne, ponieważ składka w wysokości 4% na tzw. fundusz bezrobocia (przeznaczony, w zmienionych po wojnie stosunkach społeczno-gospodarczych, na planową akcję zawodowego szkolenia i zatrudnienia) obowiązywała w dalszym ciągu i w praktyce były spory między zakładami pracy a b. ubezpieczalniami co do zaliczenia robotników do kategorii sezonowych i pobierania składek w wysokości 4% zarobków.

Zagadnienie robotników sezonowych w ubezpieczeniu społecznym stało się nieaktualne z chwilą zniesienia składki na fundusz bezrobocia w sektorze gospodarki państwowej i ustalenia dla innych uspołecznionych zakładów pracy jednolitej składki w wysokości 1.5%, dla prywatnych pracodawców w wysokości 2% bez względu na kategorię robotników: sezonowi i niesezonowi. (Obecnie składki te są już nieaktualne wobec ustalenia od 1.I.1951 jednolitych składek bez względu na zakres ubezpieczenia).

II.

Problem pracownika sezonowego w ubezpieczeniu społecznym stał się znowu aktualny w związku z wypłatą zasiłków rodzinnych. Dotychczas sezonowy charakter zatrudnienia nie miał wpływu na uprawnienia do zasiłków rodzinnych. Również pracownicy sezonowi otrzymywali zasiłki rodzinne na ogólnych warunkach określonych w przepisach o ubezpieczeniu rodzinnym.

Dopiero od 1.III.1951 zatrudnienie w charakterze pracownika sezonowego przy pracach, *które są objęte sezonową premią za ciągłość i wydajność pracy*, nie uprawnia do otrzymywania zasiłku rodzinnego.

III.

Rodzaje zatrudnienia, w których pracownicy zajęci przy pracach sezonowych, otrzymywać będą sezonową premię za ciągłość i wydajność pracy, określają zarządzenia Przewodniczącego PKPG. A więc premię tę otrzymują pracownicy zatrudnieni przy pracach sezonowych:

1. w rolnictwie, leśnictwie, gospodarstwach rybnych i hodowlanych,
2. w ceramice budowlanej i kamieniołomach,
3. przy robotach drogowych, służbach wodno melioracyjnych i regulacyjno-agrarnej,
4. w służbie plantacyjnej przemysłu roszarniczego i włókien łykowych,
5. w cukrownictwie, gorzelniach, przetwórstwie ziemniaczanym, suszarnictwie cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu ziół i tłoczeniu moszczów.

Wymienieni pracownicy sezonowi, otrzymując od 1.III.1951 sezonową premię za ciągłość i wydajność pracy, nie są od tej daty uprawnieni do zasiłków rodzinnych. Za miesiąc luty 1951 r. należą się jeszcze zasiłki rodzinne tym spośród tych pracowników, którzy rozpoczęli pracę sezonową przed dniem 1.II.1951 i jeżeli przepracowali w tym miesiącu co najmniej 20 dni.

Otrzymują w dalszym ciągu zasiłki rodzinne pracownicy, których nie dotyczą zarządzenia Przewodniczącego PKPG, a mianowicie:

1. pracownicy przyjęci do pracy stałej w rodzajach zatrudnienia wymienionych w zarządzeniach Przewodniczącego PKPG,
2. wszyscy pracownicy w rodzajach zatrudnienia nie wymienionych w zarządzeniach Przewodniczącego PKPG.

IV.

Za pracę sezonową wykonywaną w w/w rodzajach zatrudnienia uważa się pracę, która uzależniona jest od pory roku i warunków atmosferycznych.

Umowa o pracę sezonową, która uprawnia do otrzymania premii za ciągłość i wydajność pracy, powinna być zawarta z pracownikiem na piśmie na okres trwania pracy sezonowej nie krótszy niż jeden miesiąc, a nie dłuższy w zasadzie niż 6 miesięcy. Okres sześciu miesięcy może być w razie potrzeby za zgodą pracownika przedłużony na dalszy odpowiedni okres czasu.

Których pracowników w poszczególnych rodzajach zatrudnienia wymienionych w zarządzeniach Przewodniczącego PKPG uważa się za pracowników sezonowych, określają szczegółowe przepisy wydane przez właściwe władze zwierzchnie zakładów pracy w myśl wytycznych zawartych w zarządzeniach Przewodniczącego PKPG.

Ustalenie charakteru zatrudnienia (sezonowego wzgl. stałego) poszczególnych pracowników należy do obowiązków zakładu pracy. Stwierdzenie zakładu pracy, że zatrudnienie danego pracownika jest sezonowe wzgl. stałe jest wiążące dla oceny uprawnień do sezonowej premii wzgl. do zasiłku rodzinnego.

Do merytorycznego kwalifikowania poszczególnych prac i pracowników jako sezonowych wzgl. stałych, oddziały obwodowe ZUS nie są właściwe.

Oddziały obwodowe ZUS będą natomiast badały przez swoją kontrolę terenową, czy pracownikom zakwalifikowanym do sezonowych nie wypłacano w okresie pracy sezonowej zasiłków rodzinnych.

V.

Umowa o pracę sezonową może być rozwiązana przed upływem terminu, na który została zawarta po uprzednim 14-dniowym wypowiedzeniu, jeżeli praca, będąca przedmiotem tej umowy, została zakończona przed umownym terminem.

Pracownikowi zaangażowanemu po zakończeniu umownej pracy sezonowej w charakterze pracownika stałego zalicza się do trzymiesięcznego okresu wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego te miesiące pracy sezonowej, za które otrzymał sezonową premię.

Pracownikowi, który po zakończeniu pracy sezonowej podejmie zatrudnienie w innym zakładzie pracy, zaliczy się miesiące pracy sezonowej, jeżeli podejmie pracę w ciągu 15 dni, licząc od dnia następnego po zakończeniu pracy sezonowej i przedstawi zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy, stwierdzające: czas pracy sezonowej, miesiące, za które otrzymał sezonową premię i zwolnienie po zakończeniu pracy sezonowej.

VI.

Sezonową premię za ciągłość pracy wypłaca się tylko tym pracownikom, którzy w okresie pracy sezonowej (kampanijnej), stanowiącej podstawę do jej obliczenia, przepracowali przeciętnie przynajmniej 20 dni w stosunku miesięcznym .

Za dzień pracy uważa się normę dobową czasu pracy, ustaloną dla danej kategorii pracowników (praca w pełnym wymiarze godzin).

Nie traci prawa do premii pracownik, który na skutek choroby, stwierdzonej zgodnie z obowiązującymi przepisami (zaświadczeniem o czasowej niezdolności do pracy, wystawionym przez lekarza, komisję lekarską, szpital) nie mógł przepracować przeciętnie 20 dni w stosunku miesięcznym.

Sezonową premię za wydajność pracy otrzymują pracownicy, którzy przy zatrudnieniu w akordzie wykonali w 100% i wyżej w stosunku miesięcznym normy pracy indywidualne lub zespołowe.

Pracownikowi zatrudnionemu w akordzie wypłaca się w przypadku powstania wyżej podanych warunków (przepracowanie przeciętnie przynajmniej 20 dni w stosunku miesięcznym w okresie pracy sezonowej i wykonanie w 100% i wyżej w stosunku miesięcznym norm pracy indywidualnych lub zespołowych) — obie premie: za ciągłość i wydajność pracy.

Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę sezonową przed upływem umownego czasokresu lub spowodował rozwiązanie umowy z własnej winy, traci prawo do premii za ten okres obrachunkowy, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy.

Wysokość sezonowej premii za ciągłość i wydajność pracy ustala się w stosunku do zarobku brutto, osiągniętego przez uprawnionego pracownika w danym okresie rozrachunkowym.

Przez zarobek brutto należy rozumieć wynagrodzenie w gotówce, przypadające pracownikowi w danym okresie obrachunkowym z tytułu wykonanej pracy, z wyłączeniem nagród specjalnych, świadczeń w naturze lub ekwiwalentu w gotówce, wypłaconego zamiast świadczeń w naturze.

Wysokość premii pracowników zatrudnionych przy pracach nie normowanych wynosi za ciągłość, jak i wydajność pracy dla pracowników wymienionych w rozdziale III w pkt. 1 po 11%, w pkt. 2 i 3 po 8% i w pkt. 4 i 5 po 6,5% zarobku brutto (przy zastosowaniu współczynnika 1,5).

VII.

Premie za ciągłość pracy oblicza się i wypłaca po przepracowaniu przez pracownika w całym okresie pracy sezonowej (kampanijnej) lub też w całym okresie robót sezonowych — przeciętnie przynajmniej 20 dni w stosunku miesięcznym. Jeżeli okres pracy sezonowej trwałby dłużej niż 3 miesiące, wówczas wypłata premii za okres trzymiesięczny powinna nastąpić po jego upływie. Wypłata premii za dalszy okres powinna nastąpić po upływie następnego okresu trzymiesięcznego lub po zakończeniu robót.

Premię za wydajność pracy oblicza się i wypłaca bieżąco, łącznie z normalnym wynagrodzeniem pracownika, przypadającym mu do wypłaty za dany okres obrachunkowy.

VIII.

Porównując warunki do otrzymania premii za ciągłość pracy i zasiłku rodzinnego stwierdzić można częściową analogię.

Pracownicy otrzymują zasiłek rodzinny po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy, przepracowany w tym samym zakładzie pracy. Za miesiąc kalendarzowy uważa się miesiąc, w którym pracownik w czasie między pierwszym a ostatnim dniem miesiąca przepracował co najmniej 20 dni. Do dni pracy wlicza się między innymi również okresy zwolnienia od zajęć z powodu choroby.

Premię za ciągłość pracy otrzymuje pracownik po przepracowaniu w całym okresie pracy sezonowej przeciętnie przynajmniej 20 dni w stosunku miesięcznym. Okres trwania pracy sezonowej nie może być krótszy niż jeden miesiąc, a nie dłuższy w zasadzie niż 6 miesięcy. Pracownik, który na skutek zwolnienia od pracy z powodu choroby, nie mógł przepracować przeciętnie 20 dni w stosunku miesięcznym, nie traci prawa do premii.

Analogicznym warunkiem zarówno dla otrzymania zasiłku rodzinnego, jak i premii sezonowej jest ciągłość pracy. Pracownik dla otrzymania zasiłku rodzinnego musi przepracować co najmniej 20 dni w każdym miesiącu kalendarzowym, a pracownik sezonowy również przynajmniej 20 dni, lecz przeciętnie w stosunku miesięcznym w całym okresie trwania pracy sezonowej.

Podobnie jak pracownikowi uprawnionemu do zasiłku rodzinnego wlicza się również pracownikowi sezonowemu do dni pracy okresy zwolnienia od zajęć z powodu choroby.

Zasadnicza zaś różnica między zasiłkiem rodzinnym a premią polega na tym, że premia

przysługuje pracownikowi sezonowemu bez względu na jego stan rodzinny. Premię otrzymuje bowiem również pracownik, który nie ma na utrzymaniu dzieci wzgl. żony (pracownik samotny).

Omówione rodzaje premii sezonowych należałoby zatem oceniać z punktu widzenia gospodarczego i uważać je za czynnik mobilizujący do ciągłej i wydajnej pracy w produkcji.

Stefan Stawowczyk

Prawo do renty z Karty Górnika a dalsze wykonywanie pracy zarobkowej

I.

Kwestia, czy rencista może nadal pobierać rentę, jeżeli zarobkuje, wykonuje swój zawód lub jakąkolwiek pracę najemną, była już często powodem wątpliwości i rozważań specjalistów ubezpieczenia powszechnego i brackiego. Obecnie to samo zagadnienie wyłoniło się na tle przepisów Karty Górnika. Ponieważ referenci świadczeniowi Oddziałów ZUS, opracowujący roszczenia rentowe z Karty Górnika często napotykają na to zagadnienie, wskazane jest poddać je głębszej analizie. Oprzemy się tu z jednej strony na obowiązujących przepisach prawnych, a gdzie ich brak — sięgniemy do ich historycznej i logicznej wykładni.

II.

Jak wiadomo górnik otrzymujący rentę z Karty Górnika, czyli na podstawie uchwały Prezydium Rządu z 10.I.1951, może ją pobierać albo z tytułu wieku (ukończenie 55 lat) i lat pracy (25 lat pracy pod ziemią) — jest to tzw. renta z wieku albo z tytułu niezdolności do pracy pod ziemią — renta z tytułu niezdolności.

Jeżeli chodzi o równoczesne otrzymywanie *renty z wieku* i wykonywanie pracy w górnictwie lub poza górnictwem, to sprawa jest zupełnie jasna, gdyż ani przepisy uchwały Prezydium Rządu z 10.I.1951 ani też wyjaśnienia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 18.I.1951 nie zawierają żadnych przepisów ograniczających w tym względzie. Wykonywanie pracy w górnictwie nawet pod ziemią albo pracy poza górnictwem nie powoduje tutaj żadnych ograniczeń prawa do renty z Karty Górnika lub jej wysokości.

Inaczej natomiast przedstawia się sprawa u osób, które starają się o rentę z Karty Górnika z tytułu niezdolności lub taką rentę już otrzymują a nadal są zatrudnione najemnie. Aby dojść do sedna rzeczy musimy sobie przypomnieć brzmienie definicji niezdolności do pracy pod ziemią w rozumieniu Karty Górnika. Ujęta jest ona w punkcie 15 wspomnianych wyjaśnień Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sposób następujący:

„Za niezdolnego do pracy pod ziemią w rozumieniu § 3, ust. 1, punkt a) uchwały uważa się takiego pracownika, który jest niezdolny do wykonywania jakiejkolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć. W stosunku do osób, które były lub są zatrudnione w charakterze dozoru — za podstawę oceny przyjmuje się tę właśnie pracę. Dla oceny niezdolności do pracy pod ziemią osób, których ostatnia praca była pracą równorzędną (§ 1 ust. 2 uchwały) bierze się za podstawę pracę pod ziemią wykonywaną ostatnio przed przejściem do pracy równorzędnej".

Jak wynika z powyższej definicji, kryterium niezdolności do pracy pod ziemią jest dosyć surowe. Górnik tylko wtedy ma prawo do renty z Karty Górnika z tytułu niezdolności, jeżeli jest niezdolny do „jakiejkolwiek pracy, do której kopalnia chce go użyć" czyli inaczej mówiąc, do jakiejkolwiek pracy pod ziemią, która jest na danej kopalni nieobsadzona. Przytoczona definicja wykazuje też wyraźnie, iż warunkiem uznania prawa do renty z Karty Górnika jest tylko istnienie niezdolności do pracy pod ziemią, wobec czego okoliczność, że górnik jest np. jeszcze zdolny do pracy na powierzchni w górnictwie lub do prac poza górnictwem pozostaje bez wpływu na prawo do renty z Karty Górnika. Stąd wniosek: *wykonywanie pracy zarobkowej w kopalni na powierzchni lub poza górnictwem nie uzasadnia odmówienia lub wstrzymania renty z Karty Górnika ani też ograniczenia jej wysokości.*

III.

Wyłączyliśmy zatem z kręgu spraw związanych z omawianym zagadnieniem kwestie dotyczące górników otrzymujących rentę z Karty Górnika z wieku oraz otrzymujących rentę z K. G. z tytułu niezdolności lecz zatrudnionych na powierzchni w kopalni lub poza górnictwem. Pozostaje do omówienia zagadnienie najważniejsze, a mianowicie, te przypadki kiedy:

1) górnik zgłosił roszczenie o rentę z Karty Górnika, jest według świadectwa lekarskiego niezdolnym do jakiejkolwiek pracy pod ziemią lecz nadal pracuje pod ziemią,
2) górnik już otrzymujący rentę z Karty Górnika z tytułu niezdolności rozpocznie ponownie pracować pod ziemią.

Stwierdzamy z góry, że uchwała Prezydium Rządu oraz dalsze przepisy i zarządzenia wykonawcze powyższymi punktami bezpośrednio się nie zajmują. Co prawda punkt 7 cytowanych wyjaśnień Ministerstwa przewiduje, że „kwestie nie unormowane w uchwale należy rozstrzygać według obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych", co jednak nie rozjaśnia

w sposób wystarczający naszych wątpliwości; zważywszy bowiem, iż renta z Karty Górnika zastępuje zarówno rentę bracką jak i rentę z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego, oraz że wskutek tego „obowiązującymi przepisami ubezpieczeniowymi" są tak przepisy ubezpieczenia brackiego jak i normy prawne ubezpieczenia powszechnego, stwierdzamy z konsternacją, że postanowienie obydwu tych systemów ubezpieczeniowych bynajmniej nie są jednobrzmiące. Ponieważ pytyjskie pytanie, który z tych dwu systemów norm zastosować, zostaje nierozstrzygnięte, przeto nie pozostaje nic innego, jak sięgnąć do wykładni historycznej i logicznej tego splotu okoliczności. A jest ona taka:

Uchwała Rady Ministrów z 30.XI.1949 w sprawie szczególnych przywilejów dla górników (zwana popularnie Kartą Górnika) oraz zarządzenia wykonawcze Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15.XII.1949 oraz 27.III. 1950 stwierdzają, że pracownicy zatrudnieni pod ziemią w kopalniach zachowują pełne prawo do należnej im renty lub pensji i wówczas gdy nadal pracują zarobkowo. Sam fakt zatrudnienia w górnictwie pod ziemią nie może, stosownie do tych aktów prawnych, stanowić podstawy do odmowy lub wstrzymania renty lub pensji.

Na tle powyższych aktów prawnych wydawałoby się, iż nie ma wątpliwości w rozważanej przez nas materii, gdyż przepisy te wyraźnie postanawiają, że górnikowi zatrudnionemu nadal po ziemią nie można odmówić lub wstrzymać renty tylko z tej przyczyny, że nadal pracuje od ziemią. A jednak po głębszym zastanowieniu się wniosek tego rodzaju nie wydaje się taki pewny. Przede wszystkim bowiem należy pamiętać o tym, że uchwała Rady Ministrów z 30.XI.1949 i dalsze zarządzenia wykonawcze Ministra Pracy i Opięki Społecznej datują się z czasów, kiedy nie było jeszcz uchwały Prezydium Rządu z dnia 10.I.1951, a więc kiedy nie istniały jeszcze renty z Karty Górnika. Wiadomo, że renty te przekraczają najczęściej wielokrotnie skromne w swej wysokości — gdyż na inne w tej chwili Państwa naszego jeszcze nie stać — renty brackie i renty z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego. Dialektyczna zasada rozpatrywania każdej sprawy z uwzględnieniem okoliczności i warunków w danej chwili panujących powiada nam, że w obecnie zmienionych okolicznościach nie można już się ślepo opierać na przepisach 1—2 lat, podyktowanych wówczas innymi okolicznościami. Dziś, kiedy wprowadzono wysokie renty z Karty Górnika, bardzo wątpliwym wydaje się, czy społecznie uzasadnione jest płacenie renty z Karty Górnika z tyt. niezdolności osobie, która nadal pracuje pod ziemią.

Ponieważ jednak powyższe uzasadnienie nie przemówi do przekonania zwolennikom zasady bezwzględnego wykonywania litery prawa (w tym przykładzie przypadkowo działającej na korzyść rencistów), przeto rozważamy sprawę jeszcze z punktu widzenia logiki. Jak już powiedziano w rozdziale II nin. artykułu, kryterium niezdolności do pracy pod ziemią jest bardzo ostre. Z tego wynika intencja prawodawcy, że nie można pogodzić dalszej pracy pod ziemią z równoczesnym pobieraniem renty z Karty Górnika *z tytułu niezdolności*. Idąc logicznie dalej stwierdzamy trudność pogodzenia sprzeczności, jaka tkwi w istnieniu świadectwa lekarskiego, stwierdzającego przecież *istnienie niezdolności do pracy pod ziemią* i w tym, że dana osoba, jak gdyby nigdy nic, nadal jest pod ziemią zatrudniona. Jeżeli dany górnik nadal stale i przez dłuższy czas (od 2—3 miesięcy) pracuje pod ziemią i wykonuje jako tako swoją normę, to chyba wynika stąd wniosek, że ocena jego zdolności do pracy przez lekarza była błędną. A więc, czy odmówić (lub wstrzymać) rentę z Karty Górnika bez ponownego badania lekarskiego? Takie postawienie bezwzględne sprawy wydaje się znów nieco ryzykowne i może być źródłem pokrzywdzenia rencisty. Raczej wskazane jest sprawę uprzednio przedstawić lekarzowi-rzeczoznawcy celem wypowiedzenia się po ewent. ponownym badaniu, czy podtrzymuje on swoją opinię o niezdolności do pracy pod ziemią danego górnika. Jeżeli jej nie podtrzymuje — sprawa jest jasna, należy odmówić renty lub wstrzymać jej dalszą wypłatę. Istnieje jednak jeszcze druga możliwość, mianowicie lekarz stwierdza, że górnik wykonuje swą pracę pod ziemią z wyraźną szkodą dla zdrowia, tj. przy przedwczesnym zużyciu swych sił żywotnych. W razie uzyskania takiej wypowiedzi lekarza-rzeczoznawcy nie ma oczywiście podstaw do odmówienia lub wstrzymania renty z Karty Górnika. W tym przypadku jednak obowiązkiem Oddziału ZUS będzie podanie kopalni do wiadomości wypowiedzi lekarza, gdyż dalsza praca pod ziemią takiego górnika może wywołać nieobliczalne skutki dla niego samego, jego współpracowników a nawet całej kopalni. Tu nasuwa się nawiasowy wniosek jak najściślejszego powiązania orzecznictwa lekarskiego dla górników z ich zakładami pracy, która to dążność znalazła swój wyraz w powierzeniu przez ZUS agend lekarza rzeczoznawcy dla rent z Karty Górnika lekarzom kopalnianym. Trzeba z naciskiem podkreślić, że nie chodzi tu o pozbawienie górnika pracy, lecz o ochronę życia i zdrowia jego samego i jego otoczenia przed skutkami wynikającymi z ciężkich nieraz stanów chorobowych, z których stopnia badany często sobie nie zdaje sprawy. Renta zaś z Karty Górnika jest tak wysoka, iż wystarczy na zaspokojenie potrzeb życiowych zasłużonego górnika, któremu należy się odpoczynek po długich latach ciężkiej pracy.

Uwzględniając powyższe wywody dochodzimy do wniosku: jakkolwiek dalsze wykonywanie pracy pod ziemią zdaniem naszym wyklucza prawo do renty z Karty Górnika z tytułu niezdolności, to jednak nie można sprawy takiej traktować mechanicznie, lecz należy wpierw uzyskać ponowne świadectwo lub wypowiedź lekarza i zależnie od jej wyniku odmówić lub przyznać rentę z Karty Górnika.

IV.

Do rozważań niniejszych dochodzi niekiedy jeszcze jedna okoliczność komplikująca. Otóż zdarza się, że wypowiedź lekarza brzmi: „Niezdolny do pracy pod ziemią po zaprzestaniu tej pracy". Pomimo absurdu w wypowiedzi takiej zawartego, tego rodzaju opinie lekarskie nie należą do zbyt rzadkich. Tego rodzaju opinia lekarza czyni referenta świadczeniowego ZUS oczywiście całkowicie bezradnym. Takie sformułowania są zdaniem naszym niedopuszczalne; są one wynikiem oportunistycznego podejścia lekarza do kwestii oceny niezdolności do pracy pod ziemią. Obowiązkiem lekarzy orzekających jest w takim przypadku bądź to samodzielna ocena zdolności do pracy na podstawie wyników badania lekarza rzeczoznawcy bądź też wejście w kontakt z tym lekarzem w kierunku skłonienia go do wystawienia świadectwa nie budzącego wątpliwości.

F. Woźniczka

Z praktyki wypłat zasiłków przez zakłady pracy

Przeniesienie wypłaty zasiłków rodzinnych na zakłady pracy miało na celu m.i. przybliżenie ośrodka wypłaty do ubezpieczonych, skrócenie czasu przedzielającego moment zgłoszenia roszczenia od momentu wypłaty i możność skuteczniejszego stosowania kontroli społecznej ze strony organizacji zawodowych.

Decyzja o tej zasadniczej zmianie systemu zapadła w wyniku walki, jaką trzeba było prowadzić przede wszystkiem z niechęcią zakładów pracy do przejęcia obowiązków związanych z wypłatą świadczeń. Praktyka uzyskana z wykonania decyzji wykazała, że nowy system wypłaty zdał egzamin życia.

W konsekwencji tego pozytywnego stwierdzenia słuszności powziętej decyzji przekazano z kolei zakładom pracy obliczanie i wypłatę zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.

Jakkolwiek obliczanie zasiłków chorobowych wymaga od załatwiających je pracowników lepszego przygotowania i żmudniejszych obliczeń rachunkowych aniżeli przy zasiłkach rodzinnych, — przeniesienie wypłaty zasiłków chorobowych na większe zakłady pracy okazało się również korzystne, a korzyści, jakie uzyskał świat pracy ze zmiany, przeważają niewątpliwie usterki, jakie mogą zdarzyć się w tym czy innym zakładzie pracy.

Jeżeli jednak przyglądniemy się praktyce zmienionego systemu wypłaty zasiłków chorobowych, możemy przekonać się, że niektóre zakłady pracy nie wykazują jeszcze pełnego zrozumienia zasady przybliżenia ośrodka wypłaty do ubezpieczonego. Przykładowo mogę podać organizację wypłaty tych zasiłków w pewnym przedsiębiorstwie państwowym, w którym miałem możność zbadania jej. Przedsiębiorstwo to miało swój oddział wojewódzki, któremu podlegały obwody, prowadzące samoistną księgowość. Przy zasiłkach rodzinnych zastosowano w pełni zasadę decentralizacji, tzn., że zasiłki te były wypłacane przez obwody. Natomiast odnośnie zasiłków chorobowych zastosowano centralizację wypłat przez oddział wojewódzki. Obwody na podstawie dostarczonych przez zainteresowanych pracowników zaświadczeń dokonywują dwa razy w miesiącu zestawienia nazwisk zainteresowanych i ich zarobków i odsyłają te zestawienia do oddziału wojewódzkiego, gdzie następuje obliczenie zasiłków i ekspedycja przez pocztę. Cała procedura trwa conajmniej miesiąc, a były przypadki, że skutkiem omyłki adresowej zasiłki docierały do uprawnionych dopiero po trzech miesiącach.

Trudno przyjąć, że takie stosowanie zasady przybliżenia ośrodka wypłaty do ubezpieczonego i przyspieszenia terminu wypłaty jest słuszne. Uzasadnienie stosowanej procedury okolicznością, że referent zatrudniony przy obliczaniu i wypłacie zasiłków chorobowych w oddziale wojewódzkim zna dobrze przepisy odnoszące się do zasiłków chorobowych i że stosowana procedura stanowi oszczędność etatów, nie wykazuje socjalnego jak i logicznego podłoża. Jeżeli bowiem przygotowano należycie referentów do załatwiania zasiłków rodzinnych można było to zrobić również w odniesieniu do zasiłków chorobowych. Ponieważ ponadto obwody odnośnego przedsiębiorstwa mają swe siedziby w miejscowościach, w których znajdują się oddziały obwodowa ZUS, można zawsze ewentualne wątpliwości przy obliczaniu zasiłków wyjaśniać w krótkiej drodze w placówce ZUS. O oszczędnościach etatowych nie może być również mowy. Swiadczyć mogą o tem następujące cyfry za miesiące od sierpnia do grudnia 1950 r., dotyczące jednego z obwodów przedsiębiorstwa:

miesiąc	ilość pracowników fiz.	ilość zasiłków
sierpień	1524	104
wrzesień	1498	58
październik	1709	107
listopad	1868	165
grudzień	1899	137

Przytoczone ilości zasiłków potwierdzają, że załatwiać je mogą ci pracownicy, którzy opracowują zasiłki rodzinne i to bez potrzeby zwiększania etatów. Bezpośredni kontakt obwodu przesiębiorstwa z ubezpieczonymi, możność wypłaty zasiłków w kasie obwodu wzgl. zmniejszenie możliwości omyłek adresowych przy wysyłce pocztowej uzasadniają w pełni decentralizację wypłaty zasiłków chorobowych w sensie przesunięcia jej na obwody przedsiębiorstwa.

Opisany wypadek uzasadnia postulat, by obwodowe i wojewódzkie oddziały Zus zbadały na swym terenie, w jaki sposób przeprowadzono w zakładach pracy decentralizację wypłaty

zasiłków i czy zastosowane sposoby odpowiadają w pełni politycznym i społecznym założeniom zmiany systemu wypłaty zasiłków.

Dziwnym może wydawać się brak zdecydowanych reklamacyj odnośnie stosowanego systemu ze strony zainteresowych pracowników. Można tłumaczyć to może nie dość jeszcze rozwiniętym uświadomieniem co do sensu zarządzeń wydanych w zakresie zmiany systemu wypłaty. Można tłumaczyć to częściowo i tą okolicznością, że znaczna część zainteresowanych pracowników przedsiębiorstwa (chodzi o przemysł budowlany) to małorolni chłopi, pracujący w przemyśle, którzy w oparciu o swe drobne gospodarstwa chwilowo nie odczuwają może dość dotkliwie niedogodności materialnych związanych z przeciąganiem terminu wypłaty zasiłków.

Uprzednie uwagi były związane z samą techniką wypłaty zasiłków wynikającą z administracyjnych zarządzeń, przy czym wykonywanie tej techniki należy do administracji nadal. Przejdźmy z kolei do związania ruchu zawodoge ze świadczeniami ubezpieczeniowymi na podstawie uchwały Sekretariatu CRZZ z 7 lipca 1950 o tymczasowym regulaminie działalności komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych.

W ubiegłym roku zasady zawarte w uchwale docierały bardzo mało w teren, przynajmniej jeżeli idzie o przemysł budowlany. W przedsiębiorstwie, o którym mówiłem na wstępie, członkowie obwodowych rad zakładowych nie mieli czasami w ogóle pojęcia o istocie i celu tej uchwały. Stwierdziłem to, gdy rozmawiałem z nimi o niej. To też nic dziwnego, że uświadomienie ubezpieczeniowe nie docierało do pracowników, skoro działacze kierujący działalnością związkową nie byli sami odpowiednio zorientowani.

Po tegorocznej reorganizacji przemysłu budowlanego przeszedłem do nowej placówki, gdzie biorę udział w pracach komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Są tu poza tym wybrani delegaci grupowi, ale nie są zorientowani w swych prawach i obowiązkach.

Przewidziana jest akcja szkoleniowa. Powinna ona być przeprowadzana z całą konsekwencją przez związki zawodowe, jeżeli mamy istotnie zrealizować sens społeczny zeszłorocznej uchwały Sekretariatu CRZZ. Ale i Zakład Ubezp. Społ. powinien utrzymywać żywy kontakt ze związkami zawodowymi i wpływać na tempo akcji szkoleniowej. Przy przeniesieniu znacznej części prac świadczeniowych na zakłady pracy nie może być obojętną sprawą dla instytucji ubezpieczeniowej, jakie jest wyszkolenie, jakie uświadomienie społeczne i jaka znajomość obowiązków u delegatów ubezpieczeniowo-socjalnych. Ożywienie akcji szkoleniowej i kontrola praktycznego jej wykorzystania w zakładach pracy powinny stać się jednem z głównych haseł współdziałania instytucji ubezpieczeniowych i związków zawodowych w obecnym okresie.

M. Moskwa

Trybuna dyskusyjna

Zasiłki chorobowe i połogowe w wypadku śmierci ubezpieczonego

W numerze 6—7 PUS z 1951 r. ukazał się artykuł Emila Szeremety pt. „Zasiłki z tytułu czasowej niezdolności do pracy".

W artykule tym omówiono m. in. zagadnienie niepodjętego zasiłku chorobowego i połogowego w razie śmierci ubezpieczonego. Autor reprezentuje pogląd (str. 203), że w takim wypadku rozróżnić należy 2 sytuacje: 1) jeżeli roszczenie wniesiono za życia ubezpieczonego, a zasiłek przed jego śmiercią nie został podjęty, zasiłek ten wypłacić należy spadkobiercom; 2) jeżeli rozszczenie o zasiłek zgłoszono dopiero po śmierci ubezpieczonego zasiłek nie może być nikomu przyznany ani wypłacony, gdyż uprawnienie do zasiłku realizuje sam ubezpieczony.

Pogląd ten uważam za niesłuszny z następujących względów: Jeżeli idzie o świadczenia rentowe, to zagadnienie powyższe reguluje specjalny przepis ustawy o ubezp. społ. z 28.III 1933 r. a mianowicie art. 182. Przewiduje on, że w razie śmierci uprawnionego do świadczeń pieniężnych niezrealizowane jego prawa, które nie uległy przedawnieniu, przechodzą na pozostałego przy życiu małżonka, a jeżeli ten nie żyje na inne osoby, w kolejności wskazanej w tym przepisie.

Jeżeli idzie o zasiłki chorobowe i połogowe, to takiego przepisu w ustawie o ubezp. społ. nie ma i stąd wniosek, że zagadnienie niezrealizowanych z powodu śmierci ubezpieczonego zasiłków chorobowych i połogowych oceniać należy wg ogólnych przepisów prawnych tzn. wg przepisów prawa spadkowego.

Jakże na tle tych przepisów kształtuje się sytuacja, gdy ubezpieczony przed swą śmiercią nie zgłosił roszczenia o wypłacenie mu należnego zasiłku i zasiłku nie pobrał?

Zgodnie z art. 1 Prawa Spadkowego, spadkiem jest ogół majątkowych praw i obowiązków zmarłego. Do spadku należą więc wszystkie prawa majątkowe zmarłego i te prawa przechodzą na spadkobierców.

W szczególności do spadku należą niezrealizowane roszczenia majątkowe, a więc np. roszczenie spadkodawcy o zapłatę za wykonaną pracę, roszczenie z tytułu dożywocia, pożyczki, odszkodowania itd.

Zgodnie z powołanym art. 1 Prawa Spadkowego, nie należą natomiast do spadku prawa i obowiązki ściśle związane z osobą spadkodawcy lub których wygaśnięcie wskutek jego śmierci przewidują szczególne przepisy. Gasną więc ze śmiercią wszelkie tego rodzaju prawa, które przyznane były spadkodawcy tylko ze względu na jego osobę, których wykonywanie przez inną osobę nie dałoby się pogodzić z istotą tych praw. Gasną zatem uprawnienia rodzinne, jak władza rodzicielska, opiekuńcza, stosunek małżeński, uprawnienia związane z wykonywaniem funkcji publicznych, społecznych itp. Ponadto szczególne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku prawnego wraz ze śmiercią strony.

Gaśnie więc stosunek z umowy o pracę (art. 472 K. Zob.), stosunek zlecenia w razie śmierci przyjmującego zlecenie (art. 515 Kod. Zob.), użytkowanie usta-

nowione na rzecz osoby fizycznej (art. 133 Prawa Rzeczowego), służebność osobista (art. 177 Prawa Rzeczowego) itd.

Roszczenie o zasiłek jest roszczeniem majątkowym, roszczeniem o wypłatę pewnej określonej sumy pieniężnej i dlatego stanowi niewątpliwie majątkowe prawo spadkodawcy, nie ma natomiast charakteru prawa ściśle związanego z osobą spadkodawcy, tzn. nie ma charakteru prawa, które może wykonywać tylko i wyłącznie spadkodawca, bowiem roszczenia pieniężnego może dochodzić każdy. (Podobnie — Aleksander Baziński, Prawo Spadkowe, Komentarz 1948 r., str. 13).

Roszczenie o zasiłek chorobowy i połogowy wchodzi więc do masy spadkowej a w związku z tym przechodzi na spadkobiorcę. Wobec tego o zasiłek chorobowy (połogowy) mogą występować spadkobiercy zmarłego i mają oni do tego zasiłku prawo, jeżeli tylko zasiłek należał się zmarłemu. Okoliczność czy ubezpieczony zgłosił roszczenie o zasiłek przed swą śmiercią, czy tego roszczenia nie zgłosił do Zakładu, nie ma żadnego znaczenia, a to z 2-ch powodów.

Skoro roszczenie o zasiłek jest roszczeniem majątkowym to z istoty spadku wynika, że mogą je zrealizować spadkobiercy, a więc są oni władni dokonać zgłoszenia tego roszczenia. Są władni w tym samym stopniu co zmarły spadkodawca, bowiem na nich w drodze następstwa prawnego przechodzi ogół praw majątkowych spadkodawcy, a więc i roszczenie o zasiłek. Z chwilą śmierci spadkodawcy następuje otwarcie spadku (art. 3 Prawa Spadkowego), tj. następuje przejście spadku, a więc ogółu praw i obowiązków majątkowych, na spadkobierców.

Powtóre należy podnieść, że w myśl ustawodawstwa ubezpieczeniowego zgłoszenie roszczenia ma tylko charakter porządkowy, prawnie zaś ma tylko to znaczenie, że przerywa bieg przedawnienia, zgłoszenie roszczenia o świadczenie nie ma jednak charakteru prawotwórczego.

Zakład, zgodnie z art. 115 ust. o ubezp. społ. obowiązany jest udzielać zasiłków chorobowych i połogowych, jeżeli zajdą warunki przewidziane w art. 95—114 tej ustawy. Ani te przepisy ani przepisy statutu nie nakładają na ubezpieczonego obowiązku zgłoszenia roszczenia o zasiłek. Nawet więc w braku roszczenia Zakład obowiązany jest zasiłek przyznać, jeżeli tylko dojdą do jego wiadomości wszystkie dane, konieczne do przyznania zasiłku. Oczywiście w praktyce Zakład przyznaje zasiłek tylko po zgłoszeniu roszczenia, bez tego bowiem zgłoszenia tego rodzaju wydarzenia wymykają się spod jego ewidencji, jednak jest to tylko zagadnienie natury porządkowej. Prawnie rzecz biorąc, zgłoszenie roszczenia ma tylko to znaczenie, że przerywa bieg przedawnienia.

Okoliczność więc, czy ubezpieczony zgłosił roszczenie o zasiłek chorobowy przed swą śmiercią, czy zgłoszenia tego nie dokonał, nie ma żadnego znaczenia (poza przedawnieniem) dla uprawnień spadkobierców do niezrealizowanego zasiłku.

Za tym poglądem przemawiają jeszcze i dalsze argumenty, jeden natury prawnej, drugi społecznej.

Argument natury prawnej wynieść można ze zmian, jakie zostały dokonane w tekście art. 182 ust. o ubez. społ. Przepis ten początkowo głosił: „W razie śmierci uprawnionego do świadczeń pieniężnych prawa jego do świadczeń **zgłoszone** a w chwili śmierci niezrealizowane, przechodzą na osobę itd. Dekret z 28.X 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66 p. 413) przepis ten zmienił i nadał mu obecne obowiązujące brzmienie, a mianowicie: „W razie śmierci uprawnionego do świadczeń pieniężnych niezrealizowane jego prawa, które nie ustały przez przedawnienie, przechodzą na itd.".

Różnica tych dwóch sformułowań jest jasna i polega na tym, że ustawodawca w obecnie obowiązującym tekście odstąpił od wymogu, by zgłoszenie roszczenia o świadczenie nastąpiło przed śmiercią uprawnionego.

Jeżeli więc przy świadczeniach rentowych, przy których niezrealizowane do śmierci uprawnionego kwoty mogą być znacznie poważniejsze aniżeli przy zasiłkach chorobowych (połogowych), ustawodawca odstąpił od wymogu zgłoszenia roszczenia przez ubezpieczonego przed jego śmiercią, to tym bardziej nie można wprowadzić tego wymogu przy zasiłkach chorobowych i połogowych.

Również i względy natury społecznej przemawiać powinny za takim ujęciem tego zagadnienia. Zasiłek chorobowy przeznaczony jest na utrzymanie chorego i niezarobkującej jego rodziny. Jeżeli ubezpieczony zmarł nie pobrawszy zasiłku, to pozostała po nim rodzina ponosiła w czasie jego choroby ciężar jego utrzymania, narażała się na pewne nadprogramowe wydatki i jest rzeczą słuszną, by zasiłku tego nie była pozbawiona. Nie zgłoszenie roszczenia o zasiłek przed śmiercią następuje z reguły w przypadku, gdy choroba miała przebieg krótkotrwały, przebieg tak ostry, że doprowadziła do śmierci i jest rzeczą zupełnie zrozumiałą, że najbliżsi w ogóle nie mieli w tym czasie głowy do przeprowadzenia formalności związanych ze zgłoszeniem przez ubezpieczonego roszczenia o zasiłek, a tym bardziej sam ubezpieczony nie był tego w stanie uczynić.

W rezultacie więc należy dojść do wniosku, że należny a niezrealizowany przed śmiercią ubezpieczonego zasiłek chorobowy (połogowy) przypada jego spadkobiercom, niezależnie od tego, czy roszczenie o ten zasiłek zgłaszał sam ubezpieczny przed śmiercią, czy uczynili to jego spadkobiercy już po jego śmierci, byle nie upłynął jeszcze półroczny okres przedawnienia przewidziany w art. 116 ust. o ubezpł społ.

Powstaje jeszcze jedno zagadnienie. Spadkobiercy nabywają spadek (a więc i niezrealizowane roszczenie spadkodawcy o zasiłek) z chwilą śmierci spadkodawcy i nabywają go z samego prawa bez potrzeby jakichkolwiek czynności (art. 32 Prawa Spadkowego). Wykonywać swe prawa spadkowe w stosunku do osób trzecich mogą jednak dopiero po uzyskaniu w sądzie tzw. stwierdzenia praw do spadku (art. 46 Prawa Spadkowego).

Ściśle więc biorąc Zakład winien odmawiać spadkobiercom wypłaty niezrealizowanego zasiłku chorobowego (połogowego), dopóki spadkobiercy ci nie przedłożą sądowego stwierdzenia praw do spadku, tj. orzeczenia sądowego, stwierdzającego kto i w jakiej części dziedziczy spadek po zmarłym. Zmuszałoby to spadkobierców (z reguły najbliższą rodzinę, tj. żonę i dzieci) do prowadzenia sądowego postępowania spadkowego, co często nie stałoby w żadnej proporcji do należności z tytułu niezrealizowanych zasiłków i praktycznie rzecz biorąc uniemożliwiałoby pobranie tych zasiłków.

Wprawdzie przedłożenie takiego stwierdzenia praw do spadku ma z punktu widzenia Zakładu swoje dobre strony, daje bowiem Zakładowi miarodajne ustalenie, kto i w jakiej części jest spadkobiercą i nie naraża Zakład na roszczenie ewentualnych innych i to lepszych spadkobierców, którzy zgłoszą się dopiero po wypłaceniu zasiłku. Te korzyści nie równoważą się jednak, moim zdaniem, z trudnościami, na które narażałoby się najbliższą rodzinę zmarłego, żądając w każdym wypadku przedłożenia sądowego stwierdzenia praw do spadku. Tym bardziej, że żądanie takiego stwierdzenia jest prawem Zakładu a nie jego obowiązkiem, a spadkobiercy i bez stwierdzenia sądowego przejmują spadek samym prawem.

Uważam więc, że w tych wypadkach, gdy zgłasza się o zasiłek najbliższa rodzina (żona i dzieci, ewentualnie rodzice) zasiłek można wypłacać bez żądania sądowego stwierdzenia praw do spadku, poprzestając na dowodach, stwierdzających, że zgłaszający się są rzeczywiście najbliższą rodziną zmarłego (akty urodzenia bądź ślubu, ewentualnie zaświadczenia władz, bądź adnotacje w legitymacji ubezpieczeniowej). Należy jednak w tym wypadku żądać od takich osób złożenia oświadczenia, że poza zgłaszającym się nie ma innych spadkobierców i to z uprzedzeniem o odpowiedzialności karnej za złożenie świadomie nieprawdziwego oświadczenia.

Jeżeli o zasiłek zgłoszą się same dzieci, zasiłek dzieli się pomiędzy nich po równi, jeżeli zgłasza się żona w imieniu swoim i nieletnich dzieci otrzymuje ona cały zasiłek, jeżeli zgłaszają się żona i dzieci pełnoletnie, żona otrzymuje 1/4 zasiłku, a resztę dzieci w równych częściach.

Gdy natomiast zgłaszają się spadkobiercy dalsi (rodzeństwo lub zstępni rodzeństwa, dziadowie lub spadkobiercy o różnych stopniach dziedziczenia, a więc żona i ojciec, matka i brat itp.) a zwłaszcza spadkobiercy z testamentu, w tych, niewątpliwie nielicznych wypadkach, należałoby dla pewności żądać sądowego stwierdzenia praw do spadku.

St. Garlicki

U progu roku budżetowego 1952

O LEPSZĄ KONTROLĘ WYKONYWANIA BUDŻETU

W obecnym okresie budowy podstaw socjalizmu, w okresie radosnych, ale jednocześnie olbrzymich zadań realizacji Planu 6-letniego — ochrona własności socjalistycznej przed wszelkiego rodzaju marnotrawstwem mienia narodowego stanowi jedną z najważniejszych trosk każdego obywatela Państwa.

Konieczność wzmacniania prawdziwie socjalistycznego stosunku do mienia narodowego we wszystkich ogniwach gospodarki narodowej wiąże się ściśle z codziennym przestrzeganiem żelaznej zasady oszczędności, niestrudzoną walką o unikanie zbytecznych kosztów, zwalczaniem marnotrawstwa wartości pieniężnych, niegospodarności niedołęstwa i niedbalstwa.

Należy pamiętać o słowach tow. Mołotowa: „Musimy dojść do tego, aby nasi wszyscy pracownicy od małych do wielkich zawszę pamiętali o swym obowiązku ochrony mienia narodowego i traktowali go po gospodarsku, przestrzegania oszczędności w wydatkach, czuwania nad każdym groszem należącym do narodu".

W świetle tych zadań, kontrola każdego budżetu jako podstawowej bazy finansowej narodowego planu gospodarczego nabiera szczególnego znaczenia.

Jasne jest, że kontrola ta winna rozpocząć się już z chwilą układania budżetu i w dalszym etapie trwać przez cały okres jego realizacji.

W czasie układania budżetu należy dokładnie kontrolować podstawy powstawania wydatków oraz prawidłowość obliczeń dochodów. Kontrola ta polega oczywiście zarówno na formalnej jak i rzeczowej analizie każdej pozycji budżetowej z punktu widzenia zgodności kwot zawartych w preliminarzu z planem narodowo-gospodarczym, prawidłowości obliczeń, celowości, niezbędności samego wydatku oraz jego wysokością. Tylko tak dokładnie przeprowadzona kontrola przy uwzględnieniu wszystkich momentów analitycznych gwarantuje dobre opracowanie budżetu.

Na pierwszym etapie kontroli budżetu podstawową sprawą jest więc przede wszystkim dokładne ustalenie poszczególnych elementów tak pozycji dochodów jak i wydatków. W zakresie d o c h o d ó w, obowiązkiem opracowującego budżet jest uchwycenie wszystkich źródeł dochodowych danej jednostki gospodarczej, dokładne ich oszacowanie, ocena stopnia realności, i wreszcie ustalenie końcowej, realnej kwoty przewidywanych wpływów. Obniżanie dochodów, nierealna ocena ich wysokości czy źródeł — to szkodnictwo gospodarcze, dotykające daną jednostkę budżetową bezpośrednio a całość planu narodowo-gospodarczego pośrednio. Bowiem ani na chwilę nie wolno zapominać, że w socjalistycznej gospodarce plan najmniejszego ogniwa gospodarki jest częścią składową narodowego planu gospodarczego, stanowiącego sumę planów jednostkowych, że kwoty każdego budżetu są bezpośrednio czy pośrednio składową częścią budżetu Państwa, że każdy błąd nawet w małej jednostce gospodarczej obniża realność tego budżetu.

Błąd w kwotach dochodowych odgrywa rolę nie tylko po stronie przewidywanych wpływów, lecz odbić się może także na wydatkach. Musimy pamiętać, że cechą charakterystyczną każdego budżetu socjalistycznego jest równowaga budżetowa, jako jeden z zasadniczych elementów ogólnej stabilizacji gospodarczej kraju, gwarantującego równowagę systemu finansowego. O ile bowiem równowaga budżetowa gwarantuje stabilizację życia gospodarczego, o tyle deficyt budżetowy, który w zasadzie jest regułą w krajach kapitalistycznych, powoduje chaos i anarchię, staje się motorem inflancji, dającej korzyści jedynie spekulantom i kapitalistom.

Nic więc dziwnego, że wydatki bazowane są na dochodach i nieuzyskanie ich wskutek niewłaściwej oceny, błędnych obliczeń itp. uniemożliwi wykonanie jakiejś części planu wydatków, zahamuje zaspokojenie jakiejś potrzeby społecznej, nie pozwoli na wykonanie któregoś z ważnych zadań planu gospodarczego.

Obniżanie w budżecie wpływów — to unieruchomienie pewnej kwoty środków finansowych lub też opóźnienie wprowadzenia ich do gospodarki narodowej, niewykorzystanie jednego ze źródeł energii twórczej. Ani jedna złotówka możliwa do osiągnięcia nie może leżeć bezużytecznie, musi ona być wprowadzona w procesy wytwórcze gospodarki socjalistycznej.

W budżecie po stronie w y d a t k ó w, skontrolowane być winny podstawowe zadania jednostki budżetowej czy to w zakresie produkcji, przetwórstwa czy też usług. Tu przeanalizowany być winien rodzaj ich i zakres, program wykonania, właściwe rozłożenie w czasie, oraz środki niezbędne do wykonania planu. Zachodzić bowiem musi ścisły i właściwy stosunek między planem gospodarczym, tj. programem działalności jednostki gospodarczej a budżetem. Przy każdej pozycji wydatków uchwycone być winny dokładnie wszystkie elementy składowe wydatków i przeprowadzona ścisła i jasna kal-

kulacja. We właściwie opracowanym budżecie nie może być ani jednej pozycji niejasnej, nie skalkulowanej, podanej bez dokładnego uzasadnienia. Dalszym etapem jest operatywna kontrola faktycznego zużycia środków w okresie wykonywania budżetu, rozpoczynająca się z chwilą otwarcia kredytów. Kontrola nad wykonywaniem budżetu winna czuwać nad użyciem środków budżetowych zgodnie z zatwierdzonym budżetem, celowością i legalnością wydatków, z zachowaniem zasad gospodarności i przestrzegania ustalonych limitów i norm.

W okresie tym zachodzi bezwzględna konieczność przestrzegania dyscypliny finansowej, która obejmuje w szczególności:

1) przestrzeganie zasad oszczędności w wydatkach,
2) wydatkowanie jedynie w granicach zatwierdzonego preliminarza,
3) nieprzekraczanie w żadnym wypadku zatwierdzonych funduszów płac, liczby etatów i terminów wypłat;
4) niedopuszczanie do blokowania kredytów (tworzenie rezerw),
5) niedopuszczanie do nielegalnych, nie objętych budżetem wydatków.

Do wymogów dyscypliny finansowej w zakresie dochodów zalicza się pełne i terminowe zgromadzenie wpłat do budżetu. Jasne jest że bez pełnego i terminowego wykonania budżetu dochodów jest niemożliwe zrealizowanie zadań planu narodowego mającego tak gospodarcze jak i polityczne znaczenie. Wykonanie budżetu dochodów jest zobowiązaniem wobec Państwa, które powinno i musi być wykonane.

W okresie tym i w zakresie wyżej omawianych zadań kontroli szczególnie uwidacznia się rola głównego księgowego, który jest jednym z organów sprawujących bezpośrednią kontrolę finansową wewnątrz każdej instytucji. Wraz z kierownikiem danej instytucji główny księgowy ponosi pełną odpowiedzialność za przestrzeganie dyscypliny finansowo-budżetowej, za prawidłowe prowadzenie ewidencji, za terminowe i dokładne sporządzanie sprawozdań buchalteryjnych. Zaznaczyć należy, że główny albo starszy księgowy posiada obecnie wystarczająco szerokie uprawnienia, aby nie tylko ujawnić naruszenie dyscypliny finansowej, lecz również uprzedzać je i do niego nie dopuścić.

W końcu jedną z podstawowych form kontroli operatywnej jest analiza i ocena sprawozdawczości buchalteryjnej przez właściwe organa kontroli. Pamiętać stale trzeba, że dobrze postawiona księgowość i sprawozdawczość zapewnia systematyczną i stałą kontrolę nad przestrzeganiem dyscypliny finansowej. Źle postawiona księgowość może być łatwo wykorzystaną dla naruszeń dyscypliny finansowej, ukrycia nadużyć i szkodnictwa, i może być wodą na młyn — wroga klasowego. Kontrola wykonania budżetu, oparta na sprawozdawczości, nie rozwiązuje jednak mimo najlepiej prowadzonej księgowości problemu niedociągnięć i nadużyć. Zasadniczym, podstawowym i głównym problemem jest takie postawienie zagadnień budżetowych w każdej instytucji czy zakładzie pracy, aby każda komórka jednostki budżetowej, każde stoisko pracy, każdy pracownik był odpowiednio nastawiony na właściwy, socjalistyczny stosunek do pracy. Nie polega to jednak tylko na teoretycznym podejściu, lecz wymaga od kierownictwa zakładu dokładnego zapoznania współpracowników z planami pracy i finansowym ich odpowiednikiem — budżetem. Nie ten kierownik zda dobrze egzamin z troski o zasoby powierzonego sobie zakładu, o plan i budżet, który nawet stale będzie przeprowadzać kontrolę podległych komórek, wydajności ich pracy itp., ale ten, który rozbudzić potrafi w swym zespole socjalistyczny stosunek do pracy, jak o tym mówi tow. Mołotow.

Tę zaś podstawę zespołu da się osiągnąć przede wszystkim drogą szczegółowego zapoznania wszystkich pracowników tak z planami pracy jak budżetem, wyjaśnienia im, czym są te jednostkowe plany i budżety w stosunku do narodowego planu gospodarczego i do budżetu Państwa. Każdy pracownik musi znać swój wycinek pracy, stosunek swego odcinka pracy do zadań całego zakładu, rozumieć udział swego zakładu w całości socjalistycznej gospodarki. Takie tylko związanie każdego pracownika z zagadnieniami planów i budżetów, w połączeniu ze stałą kontrolą wykonania budżetu, prowadzoną przez kierownictwo i komórki do tego powołane, tworzy realny wynik, racjonalne, celowe i oszczędne wykonanie zadań w każdej jednostce budżetowej w ramach ogólnego, narodowego planu gospodarczego.

C. i D.

Produktywizacja inwalidów

W stosunkach przedwojennych ludzie w pełni zdolni do pracy najemnej mieli na rynku pracy zdecydowaną przewagę nad inwalidami. Gdy nie mógł uzyskać pracy człowiek do niej całkowicie zdolny, jakież miał szanse uzyskania pracy inwalida? Bujny rozwój życia gospodarczego w Polsce Ludowej wyeliminował nie tylko bezrobocie, ale stworzył ponadto możliwości zdobycia pracy tym, którzy doznali uszkodzeń organizmu w działaniach wojennych, wskutek wypadku w zatrudnieniu, z powodu choroby zawodowej lub innych chorób, a także osobom upośledzonym.

Dla życia gospodarczego i dla życia inwalidy nie jest rzeczą obojętną, czy jest lub nie jest wykorzystana jego częściowa zdolność do pracy w granicach psychofizycznych możliwości inwalidy i bez uszczerbku dla jego zdrowia. Zatrudnieni inwalidzi zwiększają masę towarową albo bezpośrednio swoimi rękami, albo pośrednio, umożliwiając przesunięcie do produkcji osób całkowicie zdolnych, dotychczas zatrud-

nionych w instytucjach (zakładach pracy) usługowych. Zwiększenie masy towarowej — to zwiększenie dochodu narodowego. Inwalida, szczególnie częściowy inwalida, jeżeli przekona się go praktycznie o możliwości spełniania w granicach jego sił pożytecznych czynności, dających niebłahy zarobek, przyjmie życzliwie swoją rehabilitację i powrót w szeregi zatrudnionych.

Na skutek przydzielenia właściwej pracy, zastosowania właściwego wyposażenia inwalidy w protezy albo odpowiedniego przystosowania miejsca pracy częściowa lub nawet całkowita niezdolność do pracy może przerodzić się w pełną użyteczność. W takich przypadkach częściowa niezdolność oznacza praktycznie tylko niezdolność do niektórych zajęć. Przykłady: człowiek pozbawiony obu nóg, nauczony kreślarstwa, będzie w pełni kreślarzem, pracującym w domu. Człowiek, który poprzednio był motorniczym, po utracie obu rąk przeszkolony w zawodzie kolejowego megafonisty jest w pełni wykorzystany.

Zatrudnienie inwalidów rozwija się w dużym stopniu samorzutnie, w sposób nie zorganizowany dzięki istnieniu dużego zapotrzebowania na ręce do pracy. Postępujący w przemyśle, a nawet w administracji podział pracy i postępująca mechanizacja czynności ułatwiają znalezienie odpowiedniej pracy. Ponadto starzy wykwalifikowani pracownicy mimo zmniejszonych sił pozostają w pracy jako pożyteczni fachowcy przyuczający do zawodu młodych pracowników. Wielu z inwalidów stanowi wyrękę domową, umożliwiając w ten sposób innym członkom rodziny wykonywanie pracy zarobkowej. Pokaźny odsetek inwalidów rozwiązał więc samodzielnie kwestię swego zatrudnienia.

Równocześnie jednak rozwija się coraz bardziej w różnych formach i zorganizowana akcja zatrudniania inwalidów. Czynniki społeczne podejmują przede wszystkim starania w celu dotarcia do osób, którym brakło inicjatywy lub które nie mogły uzyskać pracy drogą osobistych wysiłków. Potem idą starania w celu zawodowego przygotowania inwalidów do wykonywania pracy.

Państwowe Zakłady Szkolenia Inwalidów, pozostające pod nadzorem Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej (Departament Pomocy Społecznej i Spraw Inwalidzkich) prowadzą zasadnicze szkoły zawodowe o trzech kierunkach: radiomechanicznym, mechaniki precyzyjnej, lekkiego krawiectwa miarowego; prowadzą ponadto wiele kursów różnych specjalności.

Wydział Pracy i Opieki Społecznej Stołecznej Rady Narodowej prowadzi w Warszawie internat dla ciężko poszkodowanych. Inwalidzi kierowani są do niego za pośrednictwem Powiatowych Rad Narodowych. W internacie tym ukończyło kursy obsługi central telefonicznych ponad stu niewidomych i kurs obsługi megafonów czterdziestu inwalidów, przeważnie nie posiadających obu rąk.

Akcja werbunku inwalidów na przeszkolenie zawodowe, w której uczestniczą także oddziały ZUS, miała do niedawna poważny mankament. Inwalida często nie mógł się zgodzić na opuszczenie na okres szkolenia własnego środowiska głównie z powodu troski o sytuację materialną rodziny, dla której starał się zarobić chociażby nieznaczne kwoty dorywczą pracą lub pomóc jej wyręką domową. Zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24.II i z dnia 24.IV 1951 r. zapewniają rodzinom szkolonych inwalidów uzyskanie pomocy finansowej w formie zapomóg. Powinny one zachęcić zainteresowanych do składania podań o przyjęcie na szkolenie. Okólnik ZUS Nr 131/51, bazując na akcji zapomóg, polecił komórkom świadczeń rentowych oraz lekarzom orzekającym ZUS aktywne współdziałanie w kierunku informowania i werbowania tych inwalidów do lat 40, których inwalidztwo nie jest inwalidztwem ogólnym, lecz wywołane zostało uszkodzeniem organizmu (co najmniej 45%). Jest konieczne, aby kierownicy wspomnianych komórek interesowali się, czy zarządzenie Centrali ZUS jest stale starannie i umiejętnie wykonywane. Należy tu zanotować zasługujące na wyróżnienie żywe zainteresowanie się sprawą produktywizacji inwalidów pracy, wykazywane przez tow. mgr. Toporowskiego z Oddziału Wojewódzkiego ZUS we Wrocławiu. W kilku swoich pismach do Centrali przedstawił on swój szeroki punkt widzenia w tym zakresie. W okólniku 131/51 wykorzystano w pewnym stopniu jedną z jego myśli.

Inwalidzi nauczeni zawodu w zakładach szkolenia otrzymują zatrudnienie przeważnie w spółdzielniach inwalidów, które istnieją w liczbie około 220 w 170 miejscowościach. Posiadają one szereg filii i zakładów o szerokim wachlarzu zajęć. Okólnikiem ZUS Nr 105/51 polecono komórkom świadczeniowym i kierownictwu oddziałów obwodowych ZUS wykonanie pewnych zadań w celu zainteresowania poszkodowanych inwalidów możliwością uzyskania pracy w spółdzielniach inwalidów.

Gdy ciężko poszkodowany inwalida przystępuje do pracy i wskutek niedostatecznego przygotowania do zawodu nie osiąga pełnej zdolności produkcyjnej, może przez okres trzech miesięcy zatrudnienia otrzymywać dopłatę do uzyskanych zarobków, stosownie do zasad ustalonych zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13.II 1951 r. Nr Upi 70-3.

Mówiąc o zorganizowanym szkoleniu inwalidów w specjalnych zakładach szkolenia, trzeba pamiętać o znacznych kosztach z tym związanych, wskutek czego może ono obejmować tylko ograniczony krąg osób (np. wiekiem). Szerszy krąg osób może obejmować akcja przywarsztatowego szkolenia ciężko poszkodowanych inwalidów (w wieku do 50 lat), którą Minister Pracy i Opieki Społecznej pismem okólnym z dnia 12.II 1951 r. Nr IPi 70-2 polecił uruchomić spółdzielniom zrzeszonym w Centrali Spółdzielni Inwalidów. Szkolenie to trwa najdłużej 6 miesięcy. Jest bezpłatne, a jeżeli inwalida nie ma źródeł utrzymania, otrzymuje w okresie szkolenia zapomogę. Podania o przeszkolenie

przywarsztatowe należy składać w najbliższej spółdzielni inwalidów, zrzeszonej w C. S. I.

Akcją, która może objąć najszersze kręgi inwalidów bez względu na ich wiek i stopień inwalidztwa, jest akcja produktywizacji inwalidów systemem chałupniczego zatrudnienia. Praca chałupnicza może mieć bardzo szeroki wachlarz zajęć, dostosowanych do rodzaju inwalidztwa, do wydolności pracowniczej inwalidy (praca może być np. ograniczona tylko do 3 godzin dziennie), do jego warunków mieszkaniowych i innych. Odpowiedni instruktorzy terenowi pracy chałupniczej udzielają w razie potrzeby wskazówek potrzebnych do wykonywania prostych zajęć. Organizacją pracy chałupniczej zajmują się oddziały wojewódzkie Centrali Spółdzielni Inwalidów i podległe im spółdzielnie. Byłoby rzeczą pożyteczną, aby Związki Rencistów ZUS zainteresowały się akcją pracy chałupniczej inwalidów i podjęły się jej popularyzacji wśród swoich członków.

F. Ł.

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

SIERPIEŃ 1951 R.

Sprawozdaniem obejmujemy następujące akty prawne, ogłoszone w miesiącu sierpniu br.:

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

1) Dekret z dnia 2 sierpnia 1951 r. o zniesieniu obowiązku ubezpieczenia od wypadków drobnych producentów rolnych i ich rodzin (Dz. U. R. P. Nr 41, poz. 315). Dekret uchyla art. 305 ustawy o ubezpieczeniu społecznym i znosi od 8 sierpnia br. ubezpieczenie od wypadków drobnych producentów rolnych i ich rodzin, które obowiązywało dotychczas na obszarach zachodnich Państwa.

2) Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 13 lipca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-67, poz. 882). Zarządzenie to rozciąga przepisy zarządzenia z 1 marca 1951 r. w sprawie sezonowej premii za ciągłość i wydajność pracy na pracowników sezonowych zatrudnionych w przetwórstwie surowca tytoniowego, w przemyśle torfowym, w ośrodkach wypoczynkowych Funduszu Wczasów Pracowniczych oraz w czyszczalniach i suszarniach nasion. Pracownikom tym nie przysługuje zatem prawo do zasiłku rodzinnego (zob. Przegląd ustawodawstwa — PUS Nr 5/51, pkt. 3 str. 175 i Nr 6—7/51 pkt 1 str. 208).

3) Uchwała Nr 360 Prezydium Rządu z dnia 26 maja 1951 r. w sprawie przywilejów dla górników zatrudnionych w podziemnych kopalniach glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsów (Monitor Polski Nr A-69, poz. 895). Uchwała rozciąga od dnia 1 czerwca 1951 r. na górników zatrudnionych stale pod ziemią w wymienionych kopalniach oraz na inżynierów i techników górniczych zatrudnionych w ruchu tychże kopalń podziemnych i w administracji przedsiębiorstw górniczych lub w szkołach górniczych — przywileje w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych, przyznane górnikom w górnictwie węglowym uchwałami Rady Ministrów z 30 listopada 1949 r. (Monitor Polski Nr A-100, poz. 1175 i 1176) tudzież uchwałą Nr 15 Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64).

4) Pismo okólne Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 1951 r. (Nr GM. II 1173/51) w sprawie wykładni przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 marca 1951 r. w sprawie cen za lekarstwa i środki opatrunkowe wydawane ubezpieczonym — Dz. U. R. P. Nr 17 poz. 139 — (Dz. U. M. Zdro. Nr 15 poz. 157). Pismo wyjaśnia, że rozporządzenie to dotyczy jedynie i wyłącznie osób uprawnionych do bezpłatnych świadczeń leczniczych na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym. W szczególności więc obowiązek ponoszenia 10% cen za lekarstwa i środki opatrunkowe obejmuje osoby, które w związku ze swoją pracą są ubezpieczone na wypadek choroby i macierzyństwa oraz rodzin tych osób, jeżeli odpowiadają one warunkom określonym w przepisach o ubezpieczeniu społecznym. Natomiast renciści i emeryci uprawnieni do bezpłatnej pomocy leczniczej otrzymują lekarstwa i środki opatrunkowe bezpłatnie.

Rozporządzenie z 29 marca 1951 r. nie dotyczy w ogóle osób uprawnionych do bezpłatnych świadczeń leczniczych na podstawie innych tytułów niż przepisy ubezpieczeniowe.

Jeżeli jednak ta sama osoba jednocześnie obowiązana jest do ponoszenia ceny ulgowej za leki i ma prawo do otrzymania ich bezpłatnie z tytułu inwalidztwa, emerytury lub innych przepisów szczególnych, natenczas ponosi ona opłatę w wysokości 10% ceny aptecznej za lekarstwa i środki opatrunkowe.

5) Instrukcja Ministra Zrowia Nr 68/51 z dnia 8 sierpnia 1951 r. (Nr L. 1-8184/51) w sprawie dokumentowania prawa emerytów lub rencistów do świadczeń leczniczych w zakładach społecznych służby zdrowia (Dz. U. M. Zdr. Nr 16, poz. 167). Na podstawie § 7 ust. 2 okólnika ZUS z 28 lutego 1948 r. zakłady społeczne służby zdrowia, udzielając pomocy leczniczej emerytom i rencistom, obowiązane są badać zgodność numeru zaopatrzenia emerytalnego lub renty i jej symbolu uwidocznionego w legitymacji wydanej przez instytucję wypłacającą zaopatrzenie lub rentę, z odpowiednim numerem i symbolem umieszczonym na odcinku przekazu pocztowego lub innych dowodów stwierdzających bieżące pobieranie renty lub zaopatrzenia emerytalnego. Instrukcja zwalnia zakłady społeczne służby zdrowia od tego obowiązku i zarządza, że w przypadku rozbieżności numerów w dowodach, o których mowa powyżej, zakłady społeczne służby zdrowia nie mogą odmówić li tylko na tej podstawie udzielenia pomocy leczniczej emerytowi lub renciście.

SPRAWY PRACOWNICZE

6) Uchwała Nr 496 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1951 r. o rozdziale i wykorzystaniu mieszkań pracowniczych i służbowych (Monitor Polski Nr A-68 poz. 887). Uchwała dotyczy zasad i trybu rozdziału mieszkań pracowniczych uzyskanych w ramach publicznego budownictwa mieszkaniowego oraz zasad wykorzystywania wszelkich mieszkań pracowniczych. Zasady i tryb rozdziału mieszkań ustala instrukcja Nr 1, zasady zaś wykorzystywania mieszkań pracowniczych instrukcja Nr 2; obie instrukcje stanowią załączniki

do wspomnianej uchwały. Pracowników ZUS, którym zostały lub będą przyznane mieszkania pracownicze, interesują tylko przepisy drugiej z wymienionych instrukcyj, gdyż pierwsza z nich normuje wyłącznie rozdział mieszkań wybudowanych lub odbudowanych ze środków finansowych Planu Inwestycyjnego między uspołecznione zakłady pracy.

Instrukcja Nr 2 ustala normy zaludnienia mieszkań pracowniczych. Normy te określone zostały w odniesieniu do mieszkań nowowybudowanych, odpowiadających standartom przestrzennym, w metrach kwadratowych powierzchni użytkowej, w odniesieniu zaś do innych mieszkań — w izbach mieszkalnych.

Norma zaludnienia w metrach kwadratowych powierzchni użytkowej, tj. całkowitej wewnętrznej powierzchni mieszkania przeznaczonej na cele mieszkalne i pomocnicze, wynosi od 9 do 12,5 m² tej powierzchni na każdą osobę uprawnioną do zamieszkania w mieszkaniu pracowniczym. W przypadkach zasiedlenia mieszkania, odpowiadającego obowiązującym standartom przestrzennym, przez więcej niż jedną rodzinę stosuje się obok zasadniczej normy zaludnienia normę kontrolną, określoną w metrach kwadratowych powierzchni mieszkalnej, przez którą rozumie się sumę powierzchni wszystkich izb mieszkalnych. Norma kontrolna wynosi od 6,5 do 9 m² powierzchni mieszkalnej na każdą uprawnioną osobę.

Norma określona w izbach mieszkalnych wynosi I izbę na każde dwie osoby uprawnione. Dla rodziny liczniejszej, o nieparzystej liczbie osób, norma odpowiada wielokrotności 2 z dodaniem izby mieszkalnej dla pozostałego członka rodziny.

Pracownik samotny nie może zajmować więcej niż 1 izbę mieszkalną, a rodzina 2-osobowa więcej niż 2 izby mieszkalne.

Nie uważa się za izbę mieszkalną pomieszczeń poniżej 6 m² pomieszczeń bezokiennych, korytarzy, przedpokojów, łazienek, ubikacyj, kuchen o powierzchni poniżej 9 m² oraz kuchen używanych przez co najmniej 2 rodziny, jeżeli współużywalność kuchni zastrzeżona została w dokumencie przydziału mieszkania.

Podanych wyżej norm zaludnienia nie stosuje się do pomieszczeń jednoizbowych oraz do samodzielnych mieszkań dwuizbowych zajmowanych przynajmniej przez 2 osoby.

Ustalone w instrukcji normy zaludnienia mogą być zwiększone w przypadkach uzasadnionych charakterem wykonywanej pracy lub stanem zdrowia pracownika albo członka jego rodziny. Powierzchnia dodatkowa nie może przekraczać w mieszkaniach standartowych 12,5 m² powierzchni użytkowej, a w innych mieszkaniach — jednej izby. O potrzebie korzystania z powierzchni dodatkowej decyduje władza naczelna, w której dziale pracownik jest zatrudniony (jeżeli potrzebę uzasadniają zajęcia zawodowe lub funkcje społeczne), wojewódzka komisja lokalowa (w odniesieniu do osób chorych) i prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej (w stosunku do osób szczególnie zasłużonych dla Polski Ludowej i osób odznaczonych orderem Budowniczych Polski Ludowej).

Przy ustalaniu powierzchni zajmowanego lub przydzielonego mieszkania pracowniczego uwzględnia się osoby zaliczone do rodziny pracownika oraz osoby pozostające z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Do rodziny pracownika zalicza się: a) współmałżonka, b) zstępnych i rodzeństwo pracownika lub jego współmałżonka, jeżeli nie przekroczyli 18 lat życia, a powyżej tego wieku — jeżeli pobierają naukę w szkołach, c) wstępnych pracownika lub jego współmałżonka, jeżeli przekroczyli 60 roku życia lub są trwale niezdolni do zarobkowa, d) sieroty i dzieci przyjęte na wychowanie, jeżeli odpowiadają warunkom pod b), e) osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym pracownika, jeżeli warunki rodzinne wymagają korzystania z ich pomocy.

OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA

Sierpień 1951 r.

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki normowały następne grupy zagadnień:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Sprawą obowiązku ubezpieczenia zajmują się okólniki Nr 171 z 17 sierpnia i Nr 176 z 29 sierpnia 1951 r.

Okólnik Nr 171 podaje do wiadomości, że zgodnie z postanowieniami § 25 zarządzenia Przewodniczącego PKPG z 8 lutego 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 5, poz. 51) praktykanci i wolontariusze będący uczniami lub absolwentami szkół zawodowych i akademickich, którzy odbywają praktyki wakacyjne w 1951 r., podlegają w czasie tych praktyk ubezpieczeniu od wypadków oraz ubezpieczeniu chorobowemu. Ubezpieczenie chorobowe nie uzasadnia jednak w tych przypadkach ubezpieczenia rodzinnego.

Okólnik Nr 176 ustala, że zbieracze odpadków użytkowych zatrudnieni w Spółdzielni Pracy „Zbiornica Odpadków" tudzież tzw. wózkarze, tj. osoby zajmujące się sprzedażą owoców, warzyw i ziemniaków z wózków lub straganów w imieniu i na rzecz Spółdzielni Spożywców nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w żadnym zakresie.

ŚWIADCZENIA

W zakresie działalności świadczeniowej wydano 3 okólniki Nr 167 z 7 sierpnia, Nr 169 z 14 sierpnia i Nr 177 z 30 sierpnia 1951 r.

Pierwszy z tych okólników (Nr 167) wyjaśnia, od kiedy wypłaca się zasiłek pokarmowy pracownicy umysłowej. Zasiłek pokarmowy wypłaca się pracownicy fizycznej, która pobiera zasiłek połogowy dopiero od dnia ukończenia wypłaty tego zasiłku. Ponieważ pracownica umysłowa otrzymuje w okresie połogowym zamiast zasiłku połogowego wynagrodzenie od pracodawcy, należy jej przeto również wypłacać zasiłek dla karmiącej matki dopiero po upływie 12 tygodniowego okresu wstrzymania się od pracy, a nie od dnia porodu, jak to niekiedy dotychczas praktykowano.

Okólnik Nr 169 podaje do wiadomości treść zarządzenia Przewodniczącego PKPG Nr 280 z 13 lipca br. (zob. wyżej Przegląd ustawodawstwa, pkt. 2).

Okólnik Nr 177 wprowadza w życie szereg środków zmierzających do usunięcia niedociągnięć i zaniedbań w zakresie wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych przez administrację PGR.

PLANOWANIE, BUDŻET, FINANSE

W zakresie tej grupy spraw mamy do odnotowania okólniki Nr 165 z 2 sierpnia, Nr 170 z 16 sierpnia i Nr 174 z 24 sierpnia 1951 r.

Okólnik Nr 165 dotyczy ustalenia potrzeb w zakresie remontów.

Okólnik Nr 170 podaje wytyczne w zakresie opracowania budżetu na 1952 r. i ustala terminy, w których prace budżetowe mają być wykonane.

Okólnik Nr 174 dotyczy aktualizacji starych wniosków egzekucyjnych.

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACY

Zagadnieniu współzawodnictwa poświęcone są okólniki Nr 172 i Nr 173 z 21 sierpnia 1951 r.

Okólnik Nr 172 wprowadza do regulaminu działalności wojew. oddziałów ZUS w zakresie organizacji i inspekcji świadczeń (okólnik 135/51) przepisy w sprawie współzawodnictwa, nakładając na inspektorów obowiązek bacznej obserwacji jego form i wyników, wskazywania aktualnych zadań, które winny być przedmiotem zobowiązań oraz czuwanie, aby przodujący pracownicy byli odpowiednio wyróżniani, a ich

wybitniejsze osiągnięcia stosowane w skali wojewódzkiej i krajowej.

Okólnik Nr 173 ustala szereg zasad, które winny być przestrzegane przez czynnik administracyjny, w związku ze współzawodnictwem i naradami roboczymi w komórkach świadczeniowych oraz podaje szereg zarządzeń, mających na celu podniesienie jakości pracy i całkowite wyplenienie niedbalstwa, bezmyślności i biurokratyzmu we wspomnianych komórkach.

SZKOLENIE

Okólnik Nr 166 z 6 sierpnia 1951 r. ustala obowiązujące terminy dla składania a) planów i kalendarzy, b) sprawozdań w zakresie szkolenia pracowników. Plany i kalendarze winny być składane do dnia 20 miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego rozpoczęcie kwartału, sprawozdania zaś do dnia 5 miesiąca kalendarzowego następującego po zakończeniu kwartału. W sprawozdaniach winny być zamieszczone zwłaszcza szczegółowe dane dotyczące szkolenia w zakresie obliczania i wypłaty zasiłków.

SPRAWY ADMINISTRACYJNO-GOSPODARCZE

Sprawom administracyjno-gospodarczym poświęcono okólnik Nr 178 z 31 sierpnia 1951 r., który zwraca oddziałom uwagę na rozporządzenie Ministra Zdrowia z 12 lipca 1951 r. w sprawie utrzymywania porządku i czystości w nieruchomościach (Dz. U.R.P. Nr 40, poz. 306).

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik Nr 175 z 28 sierpnia 1951 r. uzupełnia regulamin norm pracy i premiowania w komórkach świadczeniowych (okólnik Nr 65/51), wprowadzając odpowiednie normy czasu dla załatwień referentów z zakresu świadczeń z Karty Górnika i świadczeń brackich.

WSPÓŁZAWODNICTWO

Racjonalizatorstwo a współzawodnictwo pracy

W ubiegłym roku ruch racjonalizatorski i nowatorski w ubezpieczeniach społecznych oparty był na regulaminie współzawodnictwa pracy stwarzającym podstawę organizacyjną dla istniejących przy Centrali ZUS i oddziałach klubów racjonalizatorskich i nowatorskich.

Działalność tych klubów dawała realne i konkretne wyniki w formie z jednej strony propagowania i upowszechnienia idei racjonalizatorstwa, z drugiej inicjowania zobowiązań, w wyniku których zgłoszono kilkaset cennych i pożytecznych pomysłów. Pomysły te szły tak w kierunku akcji oszczędnościowej, jak w kierunku usprawnienia pracy, udoskonaleń technicznych i nowatorstwa.

Mimo szeregu trudności, mimo wielu błędów i niedopatrzeń jakie w akcji tej można było zaobserwować, uzyskane rezultaty na ogół ocenić można pozytywnie tak z uwagi na bezpośrednie, realne korzyści osiągnięte dla gospodarki społecznej, jak na stworzenie bazy dla dalszego rozwoju akcji racjonalizatorskiej.

Bazę tę stanowiło 14 klubów racjonalizatorskich przy oddziałach terenowych ZUS, które wyłowiły spośród pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych znaczną liczbę racjonalizatorów i nowatorów, pracujących nad konkretnymi zagadnieniami, śledzącymi za „wązkimi gardłami" w pracach ubezpieczeniowych.

W ciągu 11 miesięcy 1950 r. zgłoszono 337 pomysłów racjonalizatorskich, z których 48% uzyskało pozytywną ocenę, dając oszczędności w kwocie ok. zł. 1.460.000.—

Zważywszy, że w 1950 r. ogółem w całej Polsce złożono w komisjach usprawnień 53.000 wniosków, z czego zastosowano w produkcji 17.000 pomysłów, tj. 32%, uzyskując oszczędności ok. 440 milionów zł, uznać należy, że pracownicy ubezpieczeń społecznych swoim wkładem pracy włączyli się pozytywnie w ogólny nurt twórczej pracy racjonalizatorów i nowatorów.

Okres 1951 r. — to okres w którym ruch ten w instytucjach ubezpieczeń społecznych znalazł się w impasie, uległ zahamowaniu, wskutek tego, że regulamin poprzedni przestał obowiązywać, a nowy dekret o wynalazczości pracowniczej oraz zarządzenie Prezesa Rady Ministrów o komisjach usprawnień administracji — nie ustawiały wyraźnie akcji klubów racjonalizatorskich, zakresu ich działania i form organizacyjnych, pozostawiając te sprawy do uregulowania przez zarządzenia wykonawcze. Dopiero uchwała CRZZ podkreślająca ogromne znaczenie racjonalizatorstwa i wynalazczości, mobilizująca związki zawodowe w kierunku uaktywnienia i umasowienia ruchu, stała się podstawą do wznowienia prac na tym odcinku, jakkolwiek nie precyzuje ściślej form organizacyjnych klubów.

Rada Miejscowa Centrali ZUS zleciła przeto towarzyszom, którzy wchodzili w zeszłym roku do zarządu klubu racjonalizatorów przy Centrali ZUS, podjęcie dalszej akcji, w oparciu o obowiązujący obecnie stan faktyczno-prawny.

Obiektywnie stwierdzić należy, że zarówno dekret o wynalazczości pracowniczej, jak i wydana później, na podstawie tego dekretu, uchwała Rady Ministrów w sprawie wynagradzania za wynalazki, udoskonalenia techniczne i usprawnienia oraz dwa zarządzenia P.K.P.G. związane z tym zagadnieniem, odnoszą się przede wszystkiem do zakładów produkcyjnych i strukturę odpowiednich komórek opierają na strukturze organizacyjnej przemysłu.

Natomiast zarządzenie Prezesa Rady Ministrów o komisjach usprawnienia administracji publicznej podkreśla specjalną rolę związków

zawodowych, gdyż w komisjach przewidzianych zarządzeniem 4/5 członków komisji stanowią delegaci CRZZ względnie ORZZ lub też odpowiednich zarządów kół związkowych. Stąd specjalne obowiązki jakie ciążą na radach miejscowych, stąd też obowiązek współpracy każdego związkowca w zagadnieniach usprawnień, wynalazczości i racjonalizatorstwa.

Nie tylko jednak ten — powiedzieć można — moralny obowiązek stanowić winien o zainteresowaniu towarzyszy. Sprawa nabiera specjalnej wagi, gdy mówi się o współzawodnictwie pracy, którego znaczenia nie trzeba już specjalnie wyjaśniać naszym kolegom, w przeważającej liczbie biorącym w nim od dawna żywy udział. Zważyć bowiem należy, że racjonalizatorstwo ma olbrzymie znaczenie właśnie przy współzawodnictwie.

Uzyskiwanie lepszych wyników pracy, przekraczanie norm, podwyższanie ich w wyniku współzawodnictwa, wiąże się jaknajściślej z usprawnieniem prac, nowatorstwem w metodach i technice pracy, racjonalizatorstwem i wynalazczością. Błędem zasadniczym byłoby patrzenie na współzawodnictwo wyłącznie jako na wyścig mięśni, na mechaniczne tylko wzmaganie tempa pracy, na wysiłek fizyczny czy umysłowy w całkowitym oderwaniu od techniki pracy, od narzędzi i przyborów pomocniczych, od organizacji pracy, wzajemnego sharmonizowania poszczególnych elementów danej pracy, od koordynacji poszczególnych faz pracy.
Analiza pracy współzawodniczących wykazuje, że w przeważającej liczbie wypadków przyśpieszenie czasu pracy, wyprodukowanie większej ilości jednostek produkcyjnych, przekroczenie norm — jest wynikiem usprawnienia jakiegoś elementu pracy, usprawnieniem nawet czasem niedostatecznie uprzytamnianym sobie przez pracującego. To zjawisko jest podstawową cechą zwiększonej wydajności pracy.

Usprawnienia, racjonalizatorstwo, wynalazczość warunkują osiąganie lepszych wyników we współzawodnictwie. Bez nich współzawodnictwo znaleźć się może rychło w ślepej uliczce, gdyż oparcie się tylko na mechanicznie ujętym zwiększaniu tempa pracy, w pewnym momencie doprowadzi do punktu nie dającego się już przekroczyć, a więc zamykającego dalszy postęp. Postęp, który jest całkowicie możliwy właśnie przy zastosowaniu ulepszeń i usprawnień. Można tu postawić tezę: *bez racjonalizatorstwa i wynalazczości nie ma rozwoju współzawodnictwa.* Tę sprawę należy uprzytomnić sobie i nie tracić jej z oczu przy rozwijającym się w ubezpieczeniach społecznych współzawodnictwie, przy walce o zwiększenie wydajności pracy, walce o obniżkę kosztów.

W tym kierunku też iść będzie działalność nowo powołanego do życia przez Radę Miejscową Centrali ZUS Klubu Racjonalizatorstwa. — Działalność tę organizatorzy Klubu opierają na 3-ch podstawowych kierunkach pracy:

a) krzewieniu idei racjonalizatorstwa i wynalazczości wśród pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych;
b) samokształceniu, pogłębianiu wiadomości i studiowaniu metod pracy;
c) tworzeniu zespołów badań i pracy.

W pracach tych organizatorzy liczą na żywą współpracę całego zespołu związkowego, przede wszystkiem całego aktywu związkowego. W związku z tym Klub zwrócił się do mężów zaufania, aby rozumiejąc dobrze wagę współzawodnictwa i racjonalizatorstwa omawiać sprawy te na naradach roboczych, szczególnie przy ustalaniu zobowiązań tak indywidualnych jak zespołowych. Rola męża zaufania, znającego dobrze swój zespół i jego zadania, trudności, bolączki itp. jest niezwykle ważnym mobilizującym czynnikiem omawianego zagadnienia.

Podkreślić należy konieczność zwrócenia specjalnej uwagi na wykorzystanie i analizowanie osiągnięć przodowników pracy, ścisłe i stałe wiązanie spraw współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, analizowanie pozytywnych wyników i rozprowadzanie ich w teren. Niezbędnym jest, odpowiednio szeroko postawione samokształcenie się i organizowanie prac zespołowych nad konkretnymi zagadnieniami. Wreszcie pilną sprawą będzie wznowienie działalności klubów racjonalizatorskich w terenie, przede wszystkiem przy oddziałach wojewódzkich i ścisła współpraca wzajemna tych klubów.

Wznowienie prac Klubu powitać należy z uznaniem, wyrażając nadzieję, że praca jego będzie wydajna i pożyteczna, przy wykorzystaniu doświadczeń z poprzedniej działalności.

W. D.

Współzawodnictwo pracy w instytucjach społecznych w I-szym półroczu 1951

Zobowiązania pracowników zrzeszonych w ZZPIS, podjęte w ubiegłym roku dla uczczenia 33 rocznicy Wielkiej Rewolucji Październikowej zapoczątkowały w instytucjach społecznych nowy okres współzawodnictwa. Wówczas dopiero zrozumieliśmy, że stare formy współzawodnictwa regulaminowego (punktowego) nie pozwalają nam rozwinąć twórczej inicjatywy, nie dają możności zastosowania współzawodnictwa na wszystkich odcinkach naszej pracy, jak również zwiększenia tempa naszej pracy i przyśpieszenia wykonania nakreślonych planów pracy. Zobaczyliśmy jak tkwiąc w starych formach współzawodnictwa pozostawaliśmy coraz bardziej w tyle za górnikami, metalowcami, włókniarzami itp., którzy na drodze współzawodnictwa zadaniowego osiągali coraz lepsze i większe rezultaty.

Potrzeba zwiększenia wydajności pracy, usprawnienia organizacji pracy, wzmożenia oszczędności, a przede wszystkim upowszechnienia nowych form współzawodnictwa stawała się na terenie naszych instytucji coraz bardziej widoczna. Równo-

cześnie, aczkolwiek bardzo powoli, zaczęła wzrastać wśród naszych kolegów świadomość kierunku postępowania i środków, jakich należy użyć dla uruchomienia tych rezerw energii, które tkwią jeszcze nienaruszone w masach pracowniczych. Zrazu nieliczne zobowiązania zaczęto podejmować coraz częściej i coraz głębiej obejmować nimi wykonanie planów pracy, a liczba ich zaczęła z dnia na dzień szybko wzrastać. Pozwoliło to Zarządowi Głównemu naszego Związku wprowadzić od stycznia br. we wszystkich instytucjach społecznych jako obowiązujące nowe, doskonalsze formy współzawodnictwa, tj. współzawodnictwo zadaniowe.

Pierwszy kwartał 1951 r. nie przyniósł jednak oczekiwanych wyników. Nastąpił bowiem, na skutek niedostatecznego przygotowania terenu, nagły zastój w działalności grup związkowych i aktywności załóg. Uwidoczniło się to szczególniej w tych zakładach pracy, w których współzawodnictwo było już wcześniej silnie rozwinięte, a więc przede wszystkim w ZUS. Około 60% załóg w oddziałach ZUS nie podjęło współzawodnictwa w ogóle, a 40% wprawdzie podjęło je, ale w znikomym zakresie. Złożyło się na to kilka przyczyn, jako to: brak wytycznych w terenie, reorganizacja ZUS, wprowadzenie w ZUS nowych norm wydajności pracy, jak również przeprowadzana równocześnie akcja sprawozdawczo-wyborcza grup związkowych i rad miejscowych.

Dopiero drugi kwartał dał większe aczkolwiek jeszcze nie zadowalające rezultaty. Wytyczne wysłane do rad miejscowych i kierownictwa administracyjnego nastawiły odpowiednio aparat związkowy i umożliwiły zmobilizowanie załóg w instytucjach społecznych do podjęcia współzawodnictwa zadaniowego w zakresie realizacji okresowych planów pracy. Wprawdzie nie wszędzie plany istniały, tam zaś, gdzie je sporządzano, nie zawsze poziom ich odpowiadał stawianym wymaganiom, jednak początek został zrobiony.

Ponieważ akcja sprawozdawcza jest jeszcze w toku, trudno jest w tej chwili analizować szczegółowo wyniki i wyciągać wnioski. Dla orientacji tylko podać należy, że podsumowanie osiągnięć tylko z kilkudziesięciu oddziałów ZUS, które nadesłały sprawozdania do chwili pisania niniejszego artykułu, wykazało, że we współzawodnictwie uczestniczyło przeciętnie 84% załogi, a rezultatem była oszczędność w kwocie 271.255 zł, co w porównaniu z kwotą 22.014 zł osiągniętą łącznie we wszystkich oddziałach ZUS w pierwszym kwartale wykazuje ogromny bo 12-krotny wzrost. Cyfry te mówią same za siebie. Należy oczekiwać analogicznych wyników w pozostałych oddziałach ZUS i innych instytucjach społecznych.

Zorganizowana przez Zarząd Główny ZZPIS i Centralę ZUS I konferencja współzawodnictwa ZUS w dniu 20.VIII br., której zadaniem było podsumowanie wyników i wymiana doświadczeń czterech oddziałów ZUS prowadzących współzawodnictwo od stycznia br. przy udziale pełnej załogi, tj. oddziałów w Kaliszu, Bytomiu, Olsztynie oraz Oddz. Wojewódzkiego w Poznaniu pokazała nam właściwą organizację, jak również wiele niedociągnięć. Na szczególną uwagę, jak wynika z przeprowadzonej kontroli i złożonego sprawozdania na konferencji, zasługuje Oddział Obwodowy ZUS w Kaliszu. Pokazał on nam właściwą organizację współzawodnictwa zadaniowego, które prowadzi zgodnie z wytycznymi Zarządu Głównego ZZPIS. Przejawia się ona w zmobilizowaniu całej załogi do współzawodnictwa przez systematycznie prowadzone narady robocze w grupach związkowych. Do narad roboczych podchodzono z pełnym zrozumieniem ich dominującej roli w ruchu współzawodnictwa. Były one dobrze pomyślane i przygotowane przez męża zaufania i kierownika każdej grupy. Na naradach tych przedkładano załodze plan pracy opracowany przez kierownictwo wokół którego mąż zaufania mobilizował załogę do przekroczenia go przez współzawodnictwo. Słuszność i realność każdego zobowiązania była przedyskutowana, a wykonanie ściśle kontrolowane. Rada Miejscowa Oddziału ZUS w Kaliszu pokazała nam również właściwą pracę na odcinku sprawozdawczości, oceny współzawodnictwa, typowania przodujących pracowników i grup oraz właściwie prowadzoną propagandę słowną i poglądową współzawodnictwa, tudzież wymianę usprawnień i doświadczeń.

Pozostałe oddziały ZUS mają w swojej organizacji współzawodnictwa jeszcze duże niedociągnięcia, które winny usunąć, biorąc wzór z Oddziału w Kaliszu.

Wiele do życzenia pozostawiają sprawozdania ze współzawodnictwa, w których oddziały ZUS miały za zadanie wskazać przodujących pracowników i przodujące grupy, motywując dokładnie, dlaczego danych pracowników względnie ich grupy uznano za przodujących. Zadania tego sprawozdania nie spełniły, gdyż motywacja ograniczała się jedynie do stwierdzenia zdyscyplinowania pracownika, jego koleżeńskości wobec współtowarzyszy pracy oraz do stwierdzenia ogólnie dobrych wyników z pracy zawodowej i społecznej. Tak **np. Oddział ZUS Chorzów** podaje: „Tow. L. T. w pracy zawodowej pilny, sumienny i bardzo wydajny, przez co wyróżnia się wybitnie w zespole pracowników Wydziału Zasiłków. Zdyscyplinowany, koleżeński. Wyróżniający się w pracy społecznej przez czynny i aktywny udział we wszelkich akcjach polityczno-społecznych".

Motywacja taka jest niedostateczna, gdyż nie odzwierciedla nam właściwego udziału pracownika we współzawodnictwie. Winna ona pokazać dodatkowo, ile i jakie zobowiązania podjął pracownik, jakie przyniosły one oszczędności względnie usprawnienia. Braki te w następnych sprawozdaniach winny być usunięte.

W ogólnej ocenie współzawodnictwa na odcinku ZUS Zarząd Główny przyznał Oddziałowi w Kaliszu jako przodującemu nagrodę zakładową i zespołową. Nagrodę zespołową otrzymał również Oddział ZUS w Bytomiu. Nagrodami indywidualnymi zostało wyróżnionych 25 pracowników poszczególnych oddziałów ZUS.

Patrząc krytycznie na współzawodnictwo zadaniowe w ZUS w świetle posiadanego materiału, możemy z zadowoleniem stwierdzić, że uczyniono już duży krok naprzód. Pokutujące przez długi okres czasu niezrozumienie istoty zagadnienia współzawodnictwa należy dziś już do przeszłości. Podejmowane zobowiązania straciły charakter jedynie okolicznościowy, z okazji rocznic czy świąt państwowych, stały się codzienną walką o lepszą wydajność, większą oszczędność i doskonalszą organizację pracy. Stały się one zobowiązaniami produkcyjnymi opartymi o plan i zadanie instytucji, zobowiązaniami przemyślanymi, wartościowymi, odzwierciedlającymi zrozumienie przez naszych związkowców w ZUS wagi i znaczenia współzawodnictwa w walce o wykonanie Planu 6-letniego. To właśnie jest największym sukcesem i osiągnięciem współzawodnictwa w pierwszej połowie 1951 r.

Osiągnięcia te nie upoważniają jednak pracowników ZUS do założenia rąk. Musimy bowiem usprawnić jeszcze naszą organizację, musimy przeorać pozostające jeszcze odłogi. Jesteśmy na najlepszej drodze do zrozumienia potrzeby współpracy z administracją i politycznej, kierowniczej roli Partii. Musimy zmobilizować do współzawodnictwa bierne jeszcze na tym odcinku oddziały ZUS, a przede wszystkim załogi do 100% udziału we współzawodnictwie. Jako przykład możliwości takiej mobilizacji służyć może oddział ZUS w Kaliszu i inne, których załogi współzawodniczą w 100%. Nie możemy również zapominać o budzącym się zrozumieniu wartości podciągania przez współtowarzyszy przodujących w pracy zespołu do zwiększenia wysiłków. Przykładami mogą tu być tow. tow. Dworniczak Antonina, sprzątaczka w Oddz. Obw. w Poznaniu, Sawka Włodzimierz, pracownik fizyczny w oddziale ZUS w Zamościu, a dalej mgr Liersz, kier. Wydz. Plan., Kłyciak Klara i Maruszczyk Alfred, wszyscy z Oddziału ZUS w Chorzowie, i wielu, wielu innych, którzy nie tylko przodują, ale mobilizują do współzawodnictwa całe grupy. Towarzysze ci jako pierwsi, którzy zrozumieli właściwie rolę pracownika przodującego, nie zadowalali się własnymi wynikami, ale dążyli do podciągania całego zespołu. Oni to powinni stać się dla wszystkich wzorem do naśladownictwa.

W walce o mobilizację mas do współzawodnictwa poważną rolę ma do spełnienia również K. O. przez szeroką, właściwie pomyślaną pro-

pagandę. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli i sprawozdań, K. O. na tym odcinku nie spełnia jeszcze swego zadania. Tematyka pracy K. O. jest często oderwana od życia i zadań zakładu pracy. Nie umie się jeszcze przenosić usprawnień i nowych metod pracy na inne komórki czy zakłady, nie rozwija dostatecznej propagandy w zakresie rozpowszechnienia osiągnięć przodowników pracy, przodujących grup i zespołów za pomocą gazetek ściennych, inscenizacji czy odczytów.

Również kategorycznej poprawie powinna ulec sytuacja na odcinku kontroli wykonania zobowiązań, systematycznego odbywania narad roboczych i sprawozdawczości, która pozwoli zanalizować błędy i niedociągnięcia i znaleźć środki zaradcze.

Ta krótka charakterystyka współzawodnictwa zadaniowego w pierwszym półroczu br., odzwierciedlająca osiągnięcia jak również braki i niedociągnięcia na tym odcinku powinna służyć jako pobudka do postawienia całego współzawodnictwa w przyszłości na właściwym poziomie. Powinna być wskazówką dla rad miejscowych, na jakich odcinkach nie spełniliśmy dostatecznie zadań i na które w przyszłej naszej pracy mamy zwrócić szczególną uwagę. Wyeliminowanie tych wszystkich niedociągnięć i dostateczna mobilizacja załóg pozwolą nam stanąć na progu trzeciego roku Planu 6-letniego z dorobkiem konkretnym o dużej wartości.

K. Marzec

Obniżajmy koszty administracyjne

NIECO O WYDATKACH RZECZOWYCH

I.

Dla wykonywania swych zadań ZUS dysponuje zorganizowanym aparatem administracyjnym. Koszty funkcjonowania tego aparatu stanowią koszty administracyjne, które są odpowiednikiem kosztów własnych w produkcji i handlu.

Załogi zakładów produkcyjnych, dystrybucyjnych i usługowych podjęły walkę o stałe obniżanie kosztów własnych. Walka ta wzmaga się. Twórcza inicjatywa mas pracujących ujawnia coraz nowe metody obniżania kosztów własnych. Osiągnięcia w tym zakresie umożliwiły Rządowi dokonanie pierwszej obniżki cen z dniem 1 stycznia 1951 r. Im bardziej obniżymy koszty własne — tym szybciej zrealizujemy plan 6-letni.

Wysiłki w kierunku obniżania kosztów administracyjnych ZUS podejmowane są oddawna nie tylko przez kierownictwo administracyjne, ale i przez załogi poszczególnych jednostek organizacyjnych. Na terenie ZUS już od dłuższego czasu obserwujemy stały spadek kosztów administracyjnych i mamy w tym zakresie bezsprzecznie poważne osiągnięcia. Nie oznacza to jednak, że zrobiliśmy wszystko, co jest możliwe, że obniżanie kosztów administracyjnych zakończyliśmy i możemy „spocząć na laurach". Takie postawienie sprawy byłoby zaprzeczeniem postępu. Nie możemy ustawać w podjętej walce — jeśli dziś walczymy o obniżenie kosztów administracyjnych o 10%, to i jutro walczyć będziemy o obniżenie tych kosztów może nie o 10%, a o 7%, czy o 5%. Osiągnięcia nasze będą tu wprost proporcjonalne do stopnia racjonalizacji metod, techniki i narzędzi naszej pracy.

II.

W zespole wydatków administracyjnych ZUS najpoważniejszą pozycję, poza kosztami osobowymi, stanowią koszty rzeczowe (wydatki biurowe, gospodarcze, podróże).

W niniejszym artykule omówimy jeden z elementów kosztów rzeczowych, a mianowicie: koszty opłat pocztowych, telegraficznych i telefonicznych. Wysokość tych kosztów stanowi dość znaczną pozycję w budżecie wydatków administracyjnych, bo ca. 20% kredytów budżetowych przewidzianych na wydatki rzeczowe. Załączona tabela wskazuje, jak kształtują się w I i II kwartale br. koszty opłat pocztowych, telegraficznych i telefonicznych w poszczególnych oddziałach ZUS.

Analiza liczb podanych w tej tabeli może dać trafne wnioski pod warunkiem, że rozpatrywać będziemy te dane nie z osobna, a w całym zespole zjawisk pozostających w związku przyczynowym z kształtowaniem się wskaźników opłat pocztowych. Trzeba zatem brać pod uwagę, że:

1. Oddziały Obwodowe w Warszawie, Chorzowie, Krakowie obsługują własną kancelarją Oddziały Wojewódzkie, a zatem pokrywają ze swoich kredytów opłaty pocztowe tych Oddziałów; Oddział Obwodowy w Warszawie obsługuje ponadto Centralę ZUS.

2. Oddziały Wojewódzkie o niepełnym zakresie działania (Bydgoszcz, Kielce, Lublin, Białystok, Zielona Góra, Opole i Rzeszów) nie są jednostkami budżetowymi, a wszystkie wydatki tych Oddziałów pokrywają miejscowe Oddziały Obwodowe.

3. Oddziały Obwodowe na terenie wojew. katowickiego przejęły przyznawanie i wypłatę rent, a ponadto Oddziały Obwodowe w Tarnowskich Górach i w Sosnowcu ponoszą opłaty pocztowe Biur Brackich (ca 180 pracowników) w Tarnowskich Górach i ca 30 pracowników w Sosnowcu.

4. Oddział Obwodowy w Wałbrzychu przejął agendy b. Ekspozytury Biura Brackiego.

5. Przeciętna wydatków na 1 pracownika może być niższa albo dlatego, że kwota bezwzględna kosztów jest stosunkowo niska, albo też dlatego, że Oddział posiada stosunkowo wysoką obsadę osobową; dla umożliwienia porównania wprowadzono kolumnę „przeciętną ubezpieczonych na 1 pracownika".

6. W różnych województwach różne jest rozłożenie ubezpieczonych w terenie; stąd wyższe są wydatki tam, gdzie są liczniejsze zakłady pracy i wyższa liczba ubezpieczonych poza siedzibą Oddziału czy ekspozytury niż tam, gdzie większa część ubezpieczonych i zakładów pracy znajduje się w siedzibie oddziału wzgl. ekspozytury ZUS.

Tabela załączona ułatwi poszczególnym Oddziałom przeprowadzenie szczegółowej analizy i wykrycie przyczyn powodujących, że w danym Oddziale przytoczone w tabeli liczby względne są mniej korzystne niż w innych b. podobnych Oddziałach. W wyniku szereg Oddziałów postawi niewątpliwie przed sobą konkretne zadanie zmniejszenia kosztów opłat pocztowych, telegraficznych i telefonicznych. Drogi prowadzące do tego celu są różne. Zarejestrujemy kilka przykładowo — należy:

1. unikać zbędnej korespondencji, nieraz kilkakrotnej, uzupełniającej w tej samej sprawie, 2. sporządzać pisma na kartach pocztowych tam wszędzie, gdzie to jest tylko możliwe, gdyż opłata pocztowa za kartę jest niższa o 25% niż za list, 3. łączyć przesyłki do tego samego adresata, 4. korzystać z międzymiastowych połączeń telefonicznych tylko w przypadkach istotnej potrzeby, 5. wyłączyć zbędne aparaty telefoniczne itp.

Należy przypuszczać, że na tym odcinku nastąpi niebawem poprawa, a tabela podobnych wskaźników za II półrocze nie będzie już wykazywać tyle i tak znacznych, często nieuzasadnionych, dysproporcji między poszczególnymi Oddziałami.

W. S.

Koszty opłat pocztowych w I-szym półroczu 1951

Nazwa oddziału ZUS	Koszt opłat poczt. (§ 6 poz. g.)				Liczba ubezpieczonych na 1 pracownika	
	na 1 pracownika		na 10 ubezpieczonych			
	I kw.	II kw.	I kw.	II kw.	I kw.	II kw.
1	2	3	4	5	6	7
Ogółem	96.45	95.34	1.38	1.33	698	750
Woj. warszawskie	73.66	65.02	1.32	1.08	684	744
Centrala	62.47	59.38	—	—	—	—
O. W. Warszawa	—	—	—	—	—	—
„ „ Ciechanów	118.65	94.08	2.16	1.34	548	702
„ „ Płock	138.75	96.01	2.70	1.52	510	633
„ „ Siedlce	95.66	98.43	1.44	1.27	664	776
„ „ Warszawa	—	—	—	—	985	1.072
„ „ Żyrardów	130.89	87.06	1.88	1.21	693	716
Woj. bydgoskie	94.80	143.07	1.61	1.82	750	784
O. O. Bydgoszcz	129.84	134.07	1.51	1.56	856	862
„ „ Grudziądz	156.86	189.59	2 22	2.47	704	767
„ „ Inowrocław	105.73	183.64	1.83	2.74	578	671
„ „ Toruń	81.22	101.83	1.03	1.33	784	765
„ „ Włocławek	118.16	114.60	1.64	1.50	720	761
Woj. poznańskie	112.66	114.38	2.34	2.18	481	525
O. W. Poznań	77.84	91.18	—	—	—	—
O. O. Gniezno	117.17	170.68	2.11	2.57	553	665
„ „ Grodzisk Wlkp.	214.14	188.52	3.93	3.17	543	594
„ „ Kalisz	155.22	104.43	2.22	1.46	699	717
„ „ Leszno	186.38	120.12	3.28	1.86	566	644
„ „ Oborniki	146.96	131.13	2.48	1.96	591	668
„ „ Ostrów Wlkp.	161.12	153.10	2.37	2.14	678	716
„ „ Poznań	63.88	90.62	0.62	1.03	1.019	878
Woj. łódzkie	79.20	84.44	1.01	1.03	785	817
O. W. Łódź	79.27	133.37	—	—	—	—
O. O. Kutno	197.77	175.73	4.20	2.66	616	661
„ „ Łódź	51.04	49.17	0.43	0.42	1.178	1.112
„ „ Pabianice	111.47	103.34	1.23	1.07	906	968
„ „ Piotrków Tryb.	77.67	97.05	1.02	1.28	761	756
„ „ Tomaszów Mazow.	76.35	68.86	1.27	0.97	600	707
Woj. kieleckie	95.60	89.88	1.07	0.93	890	966
O. O. Kielce	101.21	62.90	1.09	0.63	925	991
„ „ Ostrowiec	105.46	99.31	1.20	1.11	878	898
„ „ Radom	82.53	114.30	0.95	1.16	863	988
Woj. lubelskie	126.02	119.05	1.49	1.24	845	964
O. O. Lublin	121.82	116.20	1.32	1.11	922	1.045
„ „ Zamość	136.47	128.75	2.08	1.70	653	757
Woj. białostockie	107.81	119.05	1.48	1.43	727	831
O. O. Białystok	103.51	114.59	1.25	1.23	822	928
„ „ Łomża	134.07	125.77	2.30	1.84	580	684
Woj. olsztyńskie	153.12	152.30	1.67	1.49	915	1.021
O. O. Olsztyn	153.12	152.30	1.67	1.49	915	1.021

Koszty opłat pocztowych w I-szym półroczu 1951

Nazwa oddziału ZUS	Koszt opłat poczt. (§ 6 poz. g.)				Liczba ubezpieczonych na 1 pracownika	
	na 1 pracownika		na 10 ubezpieczonych			
	I kw.	II kw.	I kw.	II kw.	I kw.	II kw.
1	2	3	4	5	6	7
Woj. gdańskie	99.92	113.16	1.48	1.49	673	758
O. W. Gdańsk	66.62	113.55	—	—	—	—
O. O. Gdańsk	91.19	98.70	0.82	0.80	1.107	1.223
„ „ Gdynia	129.43	121.16	1.56	1.35	829	894
„ „ Tczew	132.04	129.30	1.72	1.47	765	880
Woj. koszalińskie	91.45	119.45	0.94	1.15	970	1.033
O. O. Słupsk	91.45	119.45	0.94	1.15	970	1.033
Woj. szczecińskie	105.82	81.40	0.85	0.62	1.242	1.316
O. O. Szczecin	105.82	81.40	0.85	0.62	1.242	1.316
Woj. zielonogórskie	123.80	128.68	1.40	1.37	884	941
O. O. Gorzów	140.30	119.33	1.86	1.45	751	822
„ „ Zielona Góra	113.17	134.36	1.16	1.32	969	1.013
Woj. wrocławskie	109.05	101.27	1.24	1.19	753	849
O. W. Wrocław	71.59	97.21	—	—	—	—
O. O. Jelenia Góra	107.91	96.22	1.12	0.98	962	986
„ „ Kłodzko	98.53	135.34	1.40	1.40	701	966
„ „ Legnica	143.78	122.92	1.54	1.25	933	985
„ „ Wałbrzych	69.60	79.52	0.87	0.91	794	870
„ „ Wrocław	98.55	100.81	0.81	0.75	1.214	1.343
Woj. opolskie	77.93	143.76	0.77	1.39	1.003	1.032
O. O. Nysa	77.93	127.11	0.77	1.21	1.003	1.052
„ „ Opole		156.45		1.54		1.017
Woj. katowickie	92.83	101.92	1.43	1.50	647	680
O. W. Chorzów	—	—	—	—	—	—
„ „ Bielsko-Biała	91.00	79.85	1.32	1.00	685	798
„ „ Bytom	87.30	78.39	1.05	0.88	827	890
„ „ Chorzów	151.18	124.54	1.58	1.50	955	961
„ „ Częstochowa	11.78	116.23	0.15	1.36	783	852
„ „ Gliwice	77.93	85.96	0.87	0.88	888	974
„ „ Rybnik	177.27	173.61	2.34	2.14	754	812
„ „ Sosnowiec	80.54	122.97	1.13	1.68	677	730
„ „ Tarnowskie Góry	179.04	164.63	4.19	3.55	426	463
O. W. Zabrze	44.85	58.46	0.66	0.82	677	696
Woj. krakowskie	96.62	89.59	1.32	1.18	729	756
O. W. Kraków	—	—	—	—	—	—
O. O. Chrzanów	92.55	95.62	1.00	1.00	923	958
„ „ Kraków	94.52	80.75	1.30	1.10	1.037	1.046
„ „ Nowy Sącz	131.92	114.88	2.32	1.71	566	672
„ „ Oświęcim	82.45	81.94	0.92	1.11	887	738
„ „ Tarnów	87.57	103.51	1.26	1.37	690	749
Woj. rzeszowskie	112.57	119.08	1.57	1.51	714	790
O. O. Krosno	94.51	106.93	1.39	1.47	678	727
„ „ Rzeszów	118.13	140.87	1.51	1.41	782	899
„ „ Tarnobrzeg	128.34	121.95	2.04	1.85	627	865

Typowanie przodującego pracownika w grupie związkowej

Zakończenie pierwszego półrocza br. było w większości oddziałów ZUS zamknięciem pierwszego kwartalnego etapu współzawodnictwa pracy w tym roku.

Jak wiadomo bowiem, nieliczne tylko oddziały przystąpiły od początku roku do współzawodnictwa pracy w nowych formach zobowiązaniowych. Inne, p o rozwiązaniu dawnych komitetów współzawodnictwa, oczekiwały na wskazówki ze strony wyższych instancji związkowych i dopiero po otrzymaniu wytycznych, mniej więcej od początku drugiego kwartału większość oddziałów rozpoczęła współzawodniczyć w nowych formach. Zamknięcie tego pierwszego etapu wiązało się przeważnie z wytypowaniem przodujących pracowników w poszczególnych grupach związkowych, a niekiedy z wytypowaniem przodującego pracownika w skali całej załogi.

Obserwacja sposobów typowania przodujących pracowników w szeregu naszych instytucji wykazuje, że proces tego typowania nie zawsze przebiegał prawidłowo, i że nie zawsze były uwzględniane wszystkie elementy, jakie w tym procesie powinny być brane pod uwagę.

Przy typowaniu przodujących pracowników nie można ani na chwilę zapominać, że współzawodnictwo w nowych formach przebiega poprzez zobowiązania pracownicze, że zatem nie uczestniczy we współzawodnictwie, kto nie podjął zobowiązania indywidualnego lub nie uczestniczy w zobowiązaniu zespołowym. Prosty stąd wniosek, że ocenie osiągnięć we współzawodnictwie podlegają tylko ci pracownicy, którzy p o p r z e z z o b o w i ą z a n i a uczestniczą we współzawodnictwie. Pracownik, który poprzez zobowiązanie nie uczestniczy we współzawodnictwie, nie może być brany pod uwagę przy typowaniu przodujących pracowników, choćby pod wielu względami wybijał się w pracy zawodowej, np. wyrabiał najwyższy procent normy w danej grupie związkowej. Najlepsze nawet osiągnięcie pod względem ilości, lub jakości pracy, jeśli nie jest wynikiem świadomego osiągnięcia, założonego z góry, w podjętym zobowiązaniu, traci swój charakter mobilizacyjny, nie przyczynia się do podnoszenia ogólnego poziomu wydajności pracy, dlatego też i pracownik, który nie podejmuje zobowiązań, nie ma w sobie cech przodownika pracy w rozumieniu socjalistycznego współzawodnictwa.

Przodownik musi przodować nie tylko w zespole, ale i zespołowi. Musi być czynnikiem mobilizującym zespół w sposób czynny, a nie tylko bierny. Przodownik, to nie ten pierwszy, który czeka na mecie, ale ten, co wychodzi na przeciw pozostających w tyle, podciąga ich i biegnie pierwszy, ale razem z zespołem, wzmagając ogólne tempo.

Ocena wyników współzawodnictwa na danym etapie odbywa się na naradzie roboczej. Sprowadza się ona do oceny przebiegu i realizacji podjętych zobowiązań i doprowadzić powinna do ustalenia kolejności zdobytych miejsc w danej grupie związkowej. O zajęciu właściwego miejsca decydują osiągnięcia pracownicze w pracy zawodowej i społecznej. Omawiając odcinek pracy zawodowej należy ocenić i l o ś ć p r a c y, by dać j a k o ś ć p r a c y, a co najważniejsze ocenić s t o p i e ń p o s t ę p u w p o d n o s z e n i u w y d a j n o ś c i p r a c y.

W zakresie ilości pracy omawiamy na naradzie roboczej wkład pracy każdego pracownika w wykonaniu zadań komórki poprzez zobowiązania indywidualne i zespołowe. Przy pracy normowanej orientujemy się stopniem przekraczania normy, biorąc jednak pod uwagę okoliczności temu towarzyszące. Tak np. praca w godzinach pozaobowiązkowych nie zawsze może być brana pod uwagę zwłaszcza w zestawieniu z pracownikiem, który, powiedzmy, ze względu na liczne obowiązki społeczne, czy rodzinne nie może pracować po południu, a niewątpliwe jest, że pod względem ilości pracy jest pracownikiem przodującym. Te okoliczności muszą być bardzo rzetelnie i obiektywnie na naradzie grupy ważone.

Najistotniejszym jednak momentem, który najczęściej winien decydować o ustawieniu pracowników w kolejności osiągnięć, winien być stopień postępu w podnoszeniu wydajności pracy. Spośród dwóch pracowników, z których na początku etapu jeden osiągnął 120% normy, a drugi 80% przodującym będzie nie ten, który utrzyma się na dotychczasowym poziomie 120%, lecz ten, który z chwilą zobowiązania podnosi swą wydajność z 80 np. do 100%. Kryterium postępu należy przykładać do wszelkiego rodzaju osiągnięć i wychodzić z założenia, że przewodnictwo na drugim etapie należy do tego, który wykazał najdalej idący postęp.

Wrzesień - to MIESIĄC BUDOWY WARSZAWY. W miesiącu tym pracownicy Centrali, miejscowych Oddziałów Wojewódzkiego i Obwodowego ZUS wzięli tłumny udział w pracach przy budowie stolicy, dając realny wyraz zrozumieniu, iż „odbudowa i rozbudowa Warszawy i innych miast i osiedli naszego kraju jest naszym wkładem do pokojowego dzieła, do wydobycia wartości naszej kultury narodowej i ich najpiękniejszego rozkwitu"

Przy ocenie pracy społecznej wychodzimy z założenia, że każdy z nas jest obowiązany do pewnego minimum wkładu w pracę społeczną. Pod tym kątem oceniamy zobowiązania z tego zakresu, porównujemy ich wagę i wykonanie, pamiętając, że ocena zależy od indywidualnych możliwości danego pracownika i że oceny tej należy dokonywać pod kątem ustalenia, czy pracownik dał z siebie w pracy społecznej maksimum tego co w swoich warunkach dać był w stanie (zob. PUS nr 6—7/51, str. 215).

Osobnej ocenie na naradzie roboczej należy poddać stosunek współzawodniczących do zagadnienia dyscypliny pracy, dyscypliny związkowej, stosunek do akcji masowych (akcja pokoju, pożyczki, walki ze spekulacją itp.), stosunek do kolegów, do współpracowników, wyrażający się w uprzejmości dla kolegów, w bezinteresownym szkoleniu współpracowników itd.

Takie wszechstronne omówienie osiągnięć grupy i jej poszczególnych członków automatycznie niejako uszereguje pracowników w pewnej kolejności. Unikać należy stanowczo wyboru przodującego pracownika w drodze głosowania. Ta „parlamentarna" forma może łatwo wypaczyć zasady, na których winna się opierać rzetelna i obiektywna ocena osiągnięć w socjalistycznym współzawodnictwie pracy. Dyskusja przeprowadzona na naradzie roboczej powinna być tylko materiałem dla przedłożenia przez męża zaufania grupy odpowiednich wniosków na Radzie Miejscowej. — Mąż zaufania jest organem kierowniczym współzawodnictwa pracy w grupie związkowej i on bierze odpowiedzialność za prawidłowe wytypowanie przodującego pracownika na danym etapie.

Eugeniusz Makowiecki

Refleksje z narad roboczych

BLASKI I CIENIE ZOBOWIĄZAŃ PRACOWNICZYCH

Narady robocze zyskują coraz bardziej na znaczeniu, stając się coraz mocniejszym czynnikiem w życiu zawodowym i społecznym grupy związkowej. Plan pracy i zobowiązania pracownicze są stałym tematem narad; rozwiązują one szereg zagadnień, jakie nasuwa praktyka. Warto więc zarejestrować kilka problemów na tle podejmowania zobowiązań pracowniczych, które były rozważane w komórkach świadczeniowych, gdzie praca jest normowana.

Na jednej z narad roboczych rozważano problem: czy należy podejmować zobowiązania, których wykonanie wymaga pracy w godzinach nadobowiązkowych? Zdecydowano, że jest to niekiedy konieczne, szczególnie, gdy idzie o wykonanie spiętrzonej na pewnym odcinku roboty, której wykonania nie można rozłożyć na dłuższy okres czasu, a nie można z miejsca powiększyć obsady o odpowiednią liczbę kwalifikowanego personelu. Idzie tu przecież o świadczenia, na które czekają ludzie pracy; nie powinni oni czekać ani chwili dłużej, niż jest to w normalnych warunkach konieczne.

W związku z powyższym postanowieniem nasunęło się pytanie, jak obliczać wysokość wykonania normy w przypadku, gdy zarządzone zostały godziny nadliczbowe, a jak wówczas, gdy pracownicy z własnej woli pracują przez pewną liczbę niekontrolowanych godzin nadobowiązkowych lub też ponad zarządzoną liczbę godzin nadliczbowych. Postanowiono, że do podstawy obliczenia bierze się godziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, a więc godziny obowiązkowe i te godziny nadliczbowe, za które wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie. Praca ponad te godziny podnosi stopień wykonania normy, za co pracownik otrzymuje odpowiednio wyższą premię. Np.: Pracownik wykonał w 8 normalnych i 2 zarządzonych godzinach nadliczbowych (razem w 10 godzin) 24 jednostki; norma wynosi 2 jednostki na godzinę; wykonanie normy w tym przypadku wynosi 120%. Inny pracownik pracował dobrowolnie o godzinę dłużej i wykonał w 11 godzinach 26 jednostek; biorąc do podstawy obliczenia 10 godzin, wykonał on normę w 130%. Pobierając taką decyzję, opierano się na systemie premii za terminową pracę, np. stosowany w odniesieniu do pracowników finansowych, którzy, aby wykonać pracę na termin (bilanse roczne, sprawozdania), muszą niekiedy pracować przez pewien okres czasu w godzinach nadobowiązkowych. Premia stanowi w tym wypadku również wynagrodzenie za pracę w nieokreślonym bliżej czasie nadobowiązkowym.

Jeśli idzie o ocenę stopnia kwalifikacyjnego poszczególnych pracowników, co brane jest pod uwagę przy typowaniu przodownika pracy, to oczywiście ocenić go można tylko przy uwzględnieniu pełnego, faktycznego czasu pracy oraz stopnia jakości (bezbłędności) pracy. Przykład: pracownik A przepracował w miesiącu 240 godzin, w tym 40 godzin nadobowiązkowych i wyrobił 480 jednostek obliczeniowych, tj. 2 jednostki na godzinę; pracownik B, którego praca pod względem jakości jest taka sama jak pracownika A, przepracował 200 godzin (w normalnym obowiązkowym czasie pracy) i wyrobił 440 jednostek, tj. 2,2 jednostki na godzinę; oczywiście, że pracownik B jest bardziej kwalifikowany od pracownika A; stopień wyższości wynosi w tym wypadku 10%; jeśliby jakość pracy pracownika B była o 10% mniejsza niż pracownika A, wówczas stopień kwalifikacyjny obu pracowników byłby równy, gdyż wyższy stopień ilości pracy pracownika B zniósłby niższy stopień jakości jego pracy. Nie znaczy to wcale, że w szeregowaniu przy typowaniu przodownika może być pominięty fakt osiągnięcia wyższej normy przez pracę w godzinach nadobowiązkowych; ten wysiłek przyniósł realną korzyść społeczną, która musi być oceniona pozytywnie. Trudno tu mówić o jakichś gotowych formułkach oceny; żywe, indywidualne przypadki oceniać musi kolektywnie grupa związkowa tym bardziej, że o przodownictwie decydują również jeszcze inne kryteria, jak np. stopień aktywności w pracy społecznej.

Omawiając zagadnienie pracy w godzinach nadobowiązkowych, podkreślano z naciskiem konieczność walki o eliminowanie tego rodzaju pracy przez prawidłowe planowanie etatów osobowych oraz przez intensywne prowadzenie akcji szkoleniowej.

Na innej z narad rozważano celowość podejmowania innych zobowiązań w zakresie pracy zawodowej niż zobowiązania, wyrażane w okre-

ślonym stopniu (procencie) wykonania normy. Uczestnicy narad doszli do wniosku, że w zasadzie należy podejmować zobowiązania do osiągania określonego procentu normy, dążąc stale do jego podwyższania. Ten prosty rodzaj zobowiązań jest najbardziej konkretny. Nie znaczy to wcale, że jest to jedyny rodzaj zobowiązań. Dowodzi tego przyjęcie na tej naradzie — między innymi — następujących zobowiązań: Pracownik przeniesiony niedawno z innej komórki i czyniący dobre postępy w nowej osiągnął już wykonanie normy w 90%. Na nowym etapie mógłby osiągnąć nieco ponad 100%, ale chce on na razie utrzymać dotychczasową normę i ponadto zobowiązuje się wyszkolić nowego pracownika na jego uprzednim miejscu pracy, przez co wyszkolony pracownik podniesie swoją dotychczasową wydajność o 30—40%. Oczywiście, przyjęto takie zobowiązanie jako z punktu widzenia potrzeb zakładu pracy bardziej celowe.

Trzej inni pracownicy utworzyli zespół, obowiązujący się do utrzymania swojej dotychczasowej normy, a ponadto do wykonania określonej liczbowo części prac urlopowanego członka grupy. Zobowiązanie to (choć mogło być wyrażone w formie podwyższenia wykonania normy) zostało na zdecydowane żądanie zespołu przyjęte — po przeliczeniu rozmiaru pracy na godziny, a następnie na złotówki. Członkom tego zespołu przekraczającym normę w tym stopniu, że otrzymują oni już od dłuższego czasu pułapową premię, nie zależało na wykazaniu wyższego stopnia normy tym bardziej, że przewidywali oni wykonanie przyjętego zobowiązania częściowo w godzinach nadobowiązkowych, czego nie chcą stosować w przyszłości. Zaliczenie tej dodatkowej pracy na normy zamazałoby, ich zdaniem, stałą u nich progresywność w wykonaniu normy, bo przejściowo wykazaliby duży wzrost, by następnie, likwidując pracę w godzinach nadobowiązkowych, wykazać na przełomie dwu etapów nagłe obniżenie normy.

Na tym tle powstało pytanie, czy dobrze ułożono plan urlopów, skoro nie zabezpieczono zastępstwa urlopowanego towarzysza. Okazało się, że zastępstwo przewidziano, ale przewidywany zastępca musiał podjąć pracę towarzyszki, która nagle na dłuższy czas zachorowała. Dwu zastępstw ze względu na ścisłe planowanie obsady osobowej nie przewidywano. W tym stanie rzeczy do zobowiązania trójosobowego zespołu dołączyło się jeszcze 9 członków grupy, co zagwarantowało pełne wykonanie pracy brakującego jednego etatu pracowniczego. Świadczy to o wysokim poczuciu odpowiedzialności kolektywu za sprawność działania całej grupy.

Na jeszcze innej naradzie ujawniono, że niektórzy towarzysze, chcąc wykazywać stałą progresję w wykonaniu normy, przyjmowali swoje zobowiązania nie pod kątem pełnej swojej zdolności na poszczególnych odcinkach czasu, a pod kątem ładnie układającej się krzywej wzrostu wydajności. Jeden z nich mógł osiągnąć w kolejnych miesiącach 110, 120, 125, 127%, zadeklarował zaś 110, 115, 120, 127. Przekonany o błędności takiego postępowania zmienił swoje zobowiązanie, dostosowując je do realnych możliwości w przekroczeniu normy w poszczególnych miesiącach. Przy tym uwypuklono, że przy pełnym ujawnianiu rezerw walka może iść o każdy nawet ułamek procentu.

Dalsze zabiegi o jeszcze racjonalniejszą organizację miejsca i techniki pracy będą stale ujawniać nowe, nieraz bardzo poważne rezerwy co do czasu roboczego i ilości używanych materiałów. Zagadnienie usprawnień pracowniczych ma kolosalne znaczenie nie tylko w fabryce, ale również w biurze. Ciągle można eliminować niektóre czynności, a wszystkie usprawniać.

Bardzo ożywioną dyskusję na jednej z narad wywołało zobowiązanie do utrzymania na nowym etapie dotychczasowego poziomu przekroczenia normy o 20%. Przeważało zdanie, że nie można przyjmować zobowiązania do przejściowego choćby stania w miejscu, które oznacza cofanie się w stosunku do ogólnego postępu. Przeciwnicy tego poglądu wysunęli argument, że nieprzyjęcie takiego zobowiązania może wpłynąć demobilizująco na pracownika do tego stopnia, że obniży on swoją dotychczasową wydajność. Obawę tę uznano za nieistotną, gdyż nie może tu być mowy o jakiejś złośliwości ze strony pracownika, który musi się liczyć z opinią i kontrolą kolektywu. Dany towarzysz zmienił w toku narady swoje zobowiązanie i, nie chcąc wyłączać się na nowym etapie ze współzawodnictwa o dalszy zbiorowy postęp, zobowiązał się osiągnąć na nowym etapie 122% normy. Inny towarzysz, który nie podjął jeszcze żadnego zobowiązania na nowy etap, ujawnił, że dotychczasową normę 115% osiągał przy użyciu jednej godziny naobowiązkowej dziennie i obowiązuje się skrócić czas pracy nadobowiązkowej najmniej do połowy. Zobowiązanie to przyjęto.

W toku wielu narad obserwuje się zdrowe zjawisko przechodzenia z zobowiązań krótkookresowych na wyższy poziom zobowiązań długoterminowych. Stanowi to dowód postępu w zakresie planowania prac, co z kolei podnosi poziom planowania w skali ogólno-zakładowej. Tym się też tłumaczy nastawanie, aby narady robocze, których przedmiotem jest rozpatrywanie planu pracy i podejmowanie na tym tle zobowiązań pracowniczych, odbywały się bezwzględnie przed rozpoczęciem okresu (np. miesiąca) objętego planem pracy.

Na szczególne podkreślenie zasługują coraz liczniejsze fakty śledzenia wykonania normy w odcinkach dziennych, a nie — jak to było uprzednio — w odcinkach miesięcznych.

Przez wiele narad roboczych przewijały się głosy krytyczne co do niedociągnięć w planowaniu prac. Niedociągnięcia te musimy pokonać tak, jak pokonywaliśmy wiele innych trudności, które dzisiaj są już daleko poza nami.

Mocno podkreślić należy, że wysokość poziomu narad roboczych w poszczególnych grupach zależy od poziomu upolitycznienia członków danej grupy. Potwierdza to zasadę, że nie ma pełnych kwalifikacji zawodowych bez dobrego wyszkolenia politycznego. Do tego zagadnienia powinny grupy związkowe przykładać dużą wagę.

K. Weyman

Racjonalizatorom ku uwadze!

W jednym z poprzednich numerów PUS ukazała się notatka na temat sposobu czytania okólników. Na marginesie tej sprawy chciałbym dziś zwrócić uwagę Kolegów z komórek normatywnych w Centrali ZUS na pewien szczegół w budowie okólnika, który moim zdaniem trąci myszką i jest bezcelowo dziś stosowaną pozostałością z przeszłości ubezpieczeń społecznych. Mam tu na myśli niepotrzebnie stosowany i zajmujący miejsce adres w nagłówku okólnika, który z kilkoma wariantami w brzmieniu kieruje stale i niezmiennie treść okólnika „do wszystkich wojewódzkich i obwodowych oddziałów ZUS", „do wszystkich oddziałów ZUS", a czasem „do wszystkich działów i oddziałów ZUS" jak gdyby poprzednich okólników działy nie miały i nie czytały. Miały je działy i pierwsze czytały a nagłówek jest tylko wyrazem troskliwej pamięci autora okólnika o zaopatrzenie działów w to ważne narzędzie pracy.

Warto jednak zastanowić się czy nie należałoby odciążyć „normatywników" od obowiązku pamiętania jak formułować adres a uwagę ich skierować na ważniejsze zagadnienia. Równocześnie przez opuszczenie adresu w nagłówku zaoszczędzić setki arkuszy papieru szczególniej w przypadkach, gdy kilkolinijkowe zakończenie okólnika, które z powodzeniem można by zmieścić na miejscu nagłówka, wymaga użycia do okólnika dodatkowego arkusza papieru.

f. h.

ŻYCIE pracownicze

Ze spraw bytowych

PRACOWNICY A ZMIANA USTAWY O OBOWIĄZKU SPOŁECZNEGO OSZCZĘDZANIA

Dekretem z dnia 18 czerwca 1951 r. (Dz. U. R. P. Nr. 33, poz. 258) zmieniono ustawę o obowiązku społecznego oszczędzania. W związku z tym stawiane są często pytania:

1. dlaczego zniesiono obowiązek społecznego oszczędzania świata pracy?
2. co się stanie z oszczędnościami zgromadzonymi do dnia zniesienia obowiązku społecznego oszczędzania, to jest do dnia 29 czerwca b. r.?

Jak wiadomo, w styczniu 1948 r. wprowadzono prawny przymus oszczędzania z jednej strony dla prywatnego przemysłu, handlu i usług (fundusz A), dla rolnictwa (fundusz B) i dla rybołówstwa morskiego (fundusz D), z drugiej zaś dla zarabiających ponad 900 zł. miesięcznie pracowników-podatników podatku od wynagrodzeń (fundusz C). W stosunku do tych dwóch grup uczestników Społecznego Funduszu Oszczędnościowego obowiązek społecznego oszczędzania miał całkiem różnorodne zadania do wykonania. Uczestnicy funduszów A, B, D reprezentujący sobą sferę gospodarki nieuspołecznionej zmuszeni byli oszczędzać ze względów natury polityczno-gospodarczej i tutaj obowiązek ten obok podatku jest doskonałym narzędziem hamującym żywiołową tendencję wzrostową sektora gospodarki nieuspołecznionej, daje możność odprowadzenia do dyspozycji państwa i włączenia do procesów inwestycyjnych nadwyżek dochodów tej części społeczeństwa, która dysponuje nieproporcjonalnie wysokimi dochodami w stosunku do ogólnego poziomu stopy życiowej w kraju. W tym właśnie leży klasowy charakter przymusowego oszczędzania i ten charakter w funduszach A, B i D dominuje.

Zupełnie odmienny charakter posiadało przymusowe oszczędzanie pracowników gospodarki uspołecznionej (fundusz C). Miało ono wdrożyć masy pracujące do systematycznego oszczędzania, stwarzając tym samym podstawę przejścia do dobrowolnych, masowych oszczędności ludności jako właściwej formy oszczędzania w ustroju socjalistycznym.

Przekonywującym argumentem, że obowiązek społecznego oszczędzania w funduszu C nie miał znaczenia fiskalnego jest taryfa oszczędnościowa w tym funduszu oraz wpływy innych funduszów SFO. Wynagrodzenia miesięczne wahające się w granicach między 900 zł. — 1260 zł. były obciążone 1% stawką oszczędnościową, między 1260 — 1800 zł. 2% i ponad 1800 zł. miesięcznie 3% stawką. Można więc zauważyć niewielką wysokość progresji oszczędnościowej, małe jej nasilenie i objęcie obowiązkiem tylko wysokich wynagrodzeń.

Niewielką przychodowość funduszu C SFO wykazuje też porównanie wpływów poszczególnych funduszów. Preliminarz budżetowy na rok 1950 dokonując rozróżnienia wpływów funduszów A, B i C, określa wpływy tego ostatniego na 60 milionów zł., przy 240 milionach zł. funduszu A. i 720 milionach zł. funduszu B. W ten sposób obowiązek społecznego oszczędzania obejmując częściowo świat pracy spełniał przejściowo rolę wychowawczą i w momencie znacznego upowszechnienia oszczędności dobrowolnych, w formie wkładów w PKO, został zniesiony. Oszczędzanie przymusowe światą pracy przygotowało grunt do umasowienia oszczędności dobrowolnych ludności, która w ZSRR przez codzienną drobną oszczędność wkładaną do kas oszczędnościowych i przez lokowanie oszczędności w obligacjach pożyczek państwowych wydatnie przyczynia się do przyśpieszenia budownictwa komunistycznego.

Podobnie w Polsce Ludowej zniesienie funduszu C zbiegło się z rozpisaniem Narodowej Pożyczki Rozwoju Sił Polski, w której tak żywiołowo wziął udział cały świat pracy.

Zniesienie funduszu C, czyli obowiązku społecznego oszczędzania przez pracowników bynajmniej nie oznacza utraty praw do oszczędności zgromadzonych na rachunkach oszczędnościowych. Dekret z dnia 18 czerwca b. r. wyraźnie to podkreśla. Uprawnienia uczestników SFO z tytułu posiadanych wkładów oszczędnościowych, zagwarantowane w ustawie o obowiązku społecznego oszczędzania pozostają nienaruszone (art. 2 cytowanego dekretu).

I tak:

1. Wkłady są oprocentowane.
2. Każdy uczestnik ma corocznie prawo do podjęcia 5% wkładu obliczonego na koniec poprzedniego roku kalendarzowego. Suma ta przechodzi na wolny rachunek oszczędnościowy, z którego można ją w każdej chwili wycofać.
3. Uczestnicy posiadają prawo do zwrotów:
   a) całkowitych — następują one w wypadku ukończenia przez uczestnika 65 roku życia lub utraty przez niego zdolności do pracy. Warunkiem decydującym o zwrocie całego wkładu jest brak dostatecznych środków utrzymania. Całkowity zwrot następuje również w razie śmierci uczestnika; wypłaty dokonuje się wówczas do rąk spadkobierców.
   b) częściowych — nie wyższe niż 1500 zł. i nie większe niż połowa wkładu. Zwroty te następują w wypadku: śmierci najbliższego członka rodziny, trwałej niezdolności do pracy uczestnika lub członka jego najbliższej rodziny spowodowanej kalectwem lub nieuleczalną chorobą, ślubu uczestnika lub jego dziecka, narodzin każdego dziecka i w wypadku utrzymywania dzieci w szkole poza miejscem zamieszkania.

Zniesienie funduszu C SFO daje więc masom pracującym większe możliwości oszczędzania dobrowolnego, a równocześnie nie uszczupla praw byłych uczestników tego funduszu.

Dr J. Ch.

Oszczędzaj dobrowolnie, zakładając książeczkę oszczędnościową PKO. Pamiętaj przy tym że:

*** pieniądz powierzony PKO przyczynia się do rozwoju gospodarczego kraju**

*** twoja rozumna gospodarka własnym pieniądzem stanowi jedną z podwalin zdrowej gospodarki narodowej**

*** jeśli potrafisz rozsądnie gospodarować pieniądzem własnym — dajesz gwarancję, że nie roztrwonisz pieniądza społecznego.**

BIAŁYSTOK

Tutejszy Oddział ZUS walcząc stale z trudnościami na skutek braku dostatecznej ilości personelu, przyjął w ciągu b. roku sporo pracowników nowych i nie posiadających koniecznych kwalifikacji. Pracownicy ci w krótkim okresie praktyki biurowej zdołali się zapoznać z pracą zawodową zaledwie na b. wąskim odcinku, stąd zaszła konieczność zorganizowania na przestrzeni b. roku kilku kursów dla zapoznania nowych pracowników z całokształtem ustawodawstwa ubezpieczeniowego, a w szczególności z prawami i obowiązkami ubezpieczonego oraz obowiązkami pracodawców. Na kursach tych przeprowadzono poza szkoleniem zawodowym, również szkolenie ideologiczne. Przeszkolono ogółem 25 osób.

*

W związku z przekazywaniem obliczania i wypłaty zasiłków chorobowych zakładom pracy Wydział Świadczeń zorganizował cykl wykładów, przy pomocy których przeszkolono 227 pracowników w zakładach pracy, wypłacających zasiłki.

*

Na terenie tut. Oddziału prace kulturalne i społeczne są nieco hamowane brakiem świetlicy, której pomieszczenie zostało odstąpione Centrali Aptek Społecznych na lokal biurowy. Na odcinku tym działają Rada Miejscowa ZZPIS, Liga Kobiet, ZMP, TPPR, LPŻ, PCK i Liga Morska. Wszystkie te organizacje odbywają co miesiąc zebrania ogólne, na których omawia się aktualne kwestie społeczne i polityczne — a ponadto niektóre z tych organizacji urządzają imprezy w terenie, szczególnie w ramach akcji łączności miasta ze wsią. Np. ostatnio akcją tą zostały objęte Spółdzielnia Produkcyjna w Ostrówku, pow. białostocki i wieś Gródek.

L. Łukaszewicz

KIELCE

Koło ZMP na terenie tut. Oddziału ZUS nie przejawiało do lipca br. większej aktywności. Pierwszą próbą przełamania stanu marazmu było urządzenie z okazji 22 lipca dwóch akademii: jednej dla pracowników Oddziału i drugiej dla ludności we wsi Sentowice. W ślad za tym pierwszym udanym krokiem poszło kilka innych imprez, spośród których na specjalne wyróżnienie zasługuje udział w akcji żniwnej. ZMP-owcy tut. Oddziału, pracując wydajnie przez dwa dni w PGR — Michałów (pow. pińczowski), zebrali zboże z 25 ha i w ten sposób przyczynili się walnie do tego, że PGR — Michałów zajął — jak podaje „Słowo Ludu" w Kielcach — jedno z pierwszych miejsc w tegorocznej akcji żniwnej w woj. kieleckim.

Ożywienie działalności tut. Koła ZMP jest zasługą kol. Bukały.

ZAMOŚĆ

Pracownicy tut. Oddziału ZUS, doceniając doniosłość szybkiego zbioru zbóż oraz realizując hasło łączności miasta ze wsią, pracowali w ciągu dwóch dni przy żniwach w PGR — Jarosławice, pow. zamojski.

ZMP-owcy z Oddziału ZUS w Kielcach, którzy pracując przy tegorocznych żniwach w PGR — Michałów (pow. pińczowski), zebrali zboże z obszaru 25 ha.

*

Pracownicy tut. Oddziału Kazimierz Grynasiuk i Kazimiera Smyrska opracowali tabelę, która pozwala bezbłędnie i błyskawicznie obliczyć wysokość zasiłku od każdej dowolnej kwoty zarobku. W tabeli tej obok dowolnych sum zarobkowych za 13 tygodni podana jest już wyliczona stawka poszczególnego zasiłku (chorobowego, połogowego itp.). Ponadto K. Grynasiuk opracował tabelę obliczania terminów (okresów) zasiłkowych do zasiłków połogowych i pokarmowych. Powyższe tabele zostały wprowadzone w tut. Oddziale w życie i dają znaczne oszczędności w czasie.

*

W zorganizowanym przez Koło ZS „Ogniwo" przy tut. Oddziale ZUS turnieju tenisa stołowego o mistrzostwo Instytucji wzięło udział 7 zawodników, reprezentujących Oddział ZUS w Zamościu oraz jego ekspozytury w Biłgoraju, Hrubieszowie i Tomaszowie Lubelskim. Rozgrywki przyniosły następujące wyniki: 1-sze miejsce i tytuł mistrza zdobył Bogdan Jakubiuk, młody i ambitny zawodnik z Tomaszowa, po zaciętej walce z typowanym na mistrza Aleksandrem Głowalą z Hrubieszowa, który zajął 2-gie miejsce. Przedstawiciele Zamościa Adaszyńska, Grynasiuk i Łazarewicz zajęli następne trzy miejsca. Przedstawiciel Biłgoraja Roman Kwieciński (mimo swego ślubu w tym dniu, postanowił bronić sam barw miasta, nie dowierzając zdolnościom sportowym swego zastępcy), uplasował się dopiero na szóstym miejscu przed Ireną Dziejowską, która uzyskała ostatnie miejsce i „nagrodę pocieszenia". **Rybacka**

WAŁBRZYCH

Ekipa pracowników tut. Oddziału ZUS w ilości 14 ludzi pracowała samorzutnie i ofiarnie przez 6 pełnych dni przy zbiorze zboża w Rolniczym Zespole Spółdzielczym w Szczawnie-Zdroju k. Wałbrzycha. Ekipa ta, poza zadowoleniem, iż przyczyniła się do szybkiego zakończenia żniw, zadzierzgnęła serdeczne węzły przyjaźni z pracownikami Zespołu i zyskała ich wdzięczność za pomoc w pracy, realizując w ten istotny sposób hasło łączności miasta ze wsią.

*

Półroczny bilans działalności Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej przy tut. Kole ZZPIS przedstawia się następująco: Kasa liczy 138 członków. Zarząd Kasy odbył 7 posiedzeń, które są zwoływane regularnie 1-go każdego miesiąca, udzielono pożyczek długoterminowych 61 osobom na sumę 35.710 zł, zapomóg bez-

zwrotnych 24 osobom na sumę 5.030 zł; Zarząd Kasy niezależnie od pożyczek długoterminowych i zapomóg bezzwrotnych udzielał pożyczek krótkoterminowych tzw. „chwilówek".

Przy rozpatrywaniu podań o pożyczki wzgl. zapomogi brana jest opinia Rady Miejscowej — brak natomiast opinii **męża zaufania,** co nie powinno mieć miejsca, gdyż mąż zaufania jest stałym łącznikiem między pracownikiem, Radą Miejscową i Dyrekcją zakładu pracy.

*

W ramach akcji zmierzającej do szerzenia wiedzy o ubezpieczeniach na zakładach pracy wśród pracowników i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych zorganizowano szereg kursów i imprez szkoleniowych, a mianowicie: 1) kurs dla delegatów socjal.-ubezp. w kopalni i koksowni „Mieszko", w kopalni „Bolesław Chrobry", w Spółdzielni „Zgoda" itd., 2) masówki w dużych zakładach pracy w celu zapoznania ubezpieczonych i zakładowych referentów ubezpieczeniowych z warunkami, zasadami i techniką wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych i 3) udział w konferencjach nt. z dziedziny ubezpieczeń społecznych, organizowanych przez Powiatowe Rady ZZ.

M. Rychłowski

Z wydawnictw

FROELICHOWA MARIA: **Słowniczek interpunktacji i zasady przestankowania.** Arct, Warszawa 1951.

Autorka ujęła zbiór prawideł przestankowania w sposób, ułatwiający szukającym informacji w tym zakresie szybkie rozstrzyganie wątpliwości. Praca składa się z dwóch części: 1) Podstawy gramatyczne, 2) Słownik. Podstawy gramatyczne zawierają elementy składni, niezbędne do zrozumienia terminologii i prawideł stosowanych przy przestankowaniu. Słownik oparty jest na hasłach, decydujących o użyciu tego lub innego znaku przestankowego.

Planowanie techniczno-ekonomiczne. Warszawa 1950. Polgos.

Książka ta omawia zadania ulepszenia planowania wewnętrzno-zakładowego, zagadnienia planowania przygotowania produkcji nowych wyrobów, pracy i płacy, organizacji scentralizowanej ewidencji uposażenia technicznego, jak również podstawowe zagadnienia analizy techniczno-ekonomicznej, rozliczenia i normowania kosztu własnego. Książka przeznaczona jest dla inżynierów, ekonomistów i pracowników planowania.

Koło LIGI LOTNICZEJ z Oddziału ZUS w Wałbrzychu na pokazie modeli latających, wykonanych przez członków Koła.

Egzaminy z kursów WR jako zobowiązanie pracownicze typu pracy społecznej

Ćwierć miliona słuchaczy Wszechnicy Radiowej zasila aktyw robotniczy, chłopski i inteligencji pracującej.

Wkrótce rozpocznie się nowy rok akademicki W. R. Trwają zapisy na nowy rok. Zapisy przyjmują wszystkie rady miejscowe i świetlice związkowe oraz oddziały wojewódzkie Wszechnicy Radiowej.

Wszechnica Radiowa jest uczelnią światopoglądową, dostępną dla wszystkich. Prowadzi:

kurs wstępny dla tych, którzy ukończyli 4—5 klas szkoły podstawowej lub mają przygotowanie praktyczne w pracy społecznej,

kurs I dla tych, którzy ukończyli szkołę podstawową lub kursy szkolenia ideologicznego,

kurs II dla tych, którzy ukończyli kurs I lub wyższe klasy (IX, X) szkoły średniej, albo drogą samokształcenia zdobyli odpowiedni zasób wiadomości.

Kurs wstępny obejmuje przedmioty: 1 — Rozwój społeczeństwa ludzkiego, 2 — Nauka o Polsce współczesnej.

Kurs pierwszy obejmuje: 1 — Nauka o Polsce współczesnej. 2 — Rozwój społeczeństwa ludzkiego. 3 — Historia Polski. 4 — Historia kultury i literatury polskiej. 5 — Przyroda.

Kurs drugi obejmuje: 1 — Historia ruchów robotniczych. 2 — Materializm dialektyczny i historyczny. 3 — Naukowe podstawy poglądu na świat. 4 — Nauka o świecie. 5 — Historia literatury polskiej. 6 — Ekonomia polityczna.

Każdy kurs stanowi całość i zamyka się egzaminem, potwierdzanym odpowiednim świadectwem.

Wszechnica Radiowa łączy system nauczania przez radio z nauczaniem korespondencyjnym; wykłady wygłaszane przez radio wydawane są drukiem jako skrypty.

Dużą pomoc stanowią koła dyskusyjne słuchaczy W. R., które, utrzymując łączność z Centralą i właściwym oddziałem wojewódzkim W. R., ułatwiają słuchaczom pracę i udostępniają potrzebne pomoce naukowe. Doskonałe wyniki daje stała współpraca wyszkolonego konsultanta z uczestnikami Koła Dyskusyjnego słuchaczy W. R.

Ubezpieczeniowcy, w szeregi słuchaczy W. R. i konsultantów kół dyskusyjnych słuchaczy W. R.; Wezwanie jest na czasie. Podejmujmy w tym zakresie zobowiązania pracownicze, jako zobowiązania typu szkoleniowo-społecznego.

K. W.

Etapy walki o progresywną wydajność pracy i o niskie koszty administracyjne w ubezpieczeniach społecznych

Instytucje ubezpieczeń społecznych, stawiając na pierwszym planie jak najlepszą obsługę klasy robotniczej, prowadziły jednocześnie stałą walkę o progresywną wydajność pracy i o niskie koszty administracyjne. Uzupełniając nasz artykuł na ten temat, zamieszczony w Nr 1—2 PUS z 1950 roku (str. 5—7), nakreślimy ogólnie wyniki tej walki na przestrzeni lat 1946—1951.

O jakości obsługi ubezpieczonych i rencistów oraz o ekonomice działalności instytucji ubezpieczeń społecznych decydowali ludzie, stanowiący załogę tych instytucji. Specyfika działalności ubezpieczeń społecznych wymaga w dużej większości obsady pracowniczej o specjalnych kwalifikacjach, nie występujących w innych instytucjach.

Instytucje ubezpieczeń społecznych zatrudniają:

a) 30% pracowników świadczeniowo-referendarskich (załatwianie roszczeń świadczeniowych, organizacja i kontrola działalności świadczeniowej, personel kierowniczy jednostek i komórek świadczeniowych),

b) 14% pracowników świadczeniowo-rachunkowych (obliczanie, ewidencjonowanie i przekazywanie do wypłaty rent i zasiłków pieniężnych),

c) 21% pracowników zatrudnionych przy wymiarze, poborze i kontroli składek ubezpieczeniowych,

d) 10% planistów, statystyków, księgowych i kasjerów,

e) 7% pracowników referendarskich dla spraw ogólno-administracyjnych i gospodarczych, w tym również dla spraw kadrowych,

f) 9% pracowników kancelaryjnych i manipulacyjnych (w tym 3% — to obsługa rejestratur świadczeniowych, 6% — to maszynistki, telefoniści, kanceliści itp.),

g) 9% pracowników fizycznych (sprzątaczki, woźni, dozorcy i niewielka liczba kwalifikowanych rzemieślników).

Zawód, określony powyżej pod a), jest zawodem specyficznym, występującym wyłącznie w instytucjach ubezpieczeń społecznych. W dużej mierze odnosi się to również do zawodów, określonych pod b) i c). Kandydatów do tych zawodów, stanowiących 65% załogi, musi zatem ZUS szkolić we własnym zakresie. Pracownicy tych kategorii potrzebni są obecnie również w większych zakładach pracy, ze względu na przekazywanie tym zakładom szeregu czynności w zakresie ubezpieczeń społecznych (wypłata zasiłków pieniężnych, ewidencja ubezpieczonych i wydawanie im legitymacji, obliczanie składek).

Prowadząc działalność ubezpieczeniową w nowych warunkach po Wyzwoleniu, borykano się zawsze z trudnościami w zdobywaniu dostatecznej obsady pracowniczej, szczególnie odnośnie pracowników kwalifikowanych. Z przedwojennych pracowników tylko część powróciła do pracy w instytucjach ubezpieczeń społecznych, a i z tych dużo pracowników kwalifikowanych odeszło do innych instytucji, tak że pracownicy przedwojenni stanowią obecnie tylko 28% obecnego stanu załogi pracowniczej. Z nowowerbowanych pracowników też bardzo wielu odchodziło i to przeważnie po przeszkoleniu. Zachodziły wypadki, że w niedługim czasie po ukończeniu kursu szkoleniowego, np. dla księgowych, tylko znikomy odsetek pozostał w instytucjach ubezpieczeń społecznych, a większość przeszła do przemysłu. Wspomniana wyżej specyfika zawodu świadczeniowca czy składkowca ubezpieczeniowego oraz stosunkowo niska skala zarobków w instytucjach ubezpieczeń społecznych stanowiły powody, dla których pracownicy nie szli chętnie do tych instytucji. W tych warunkach instytucje ubezpieczeń społecznych zmuszone były zawsze szukać takich metod pracy, które pozwalałyby na wykonywanie zadań przy stosunkowo szczupłej obsadzie personalnej. Zaznaczyć należy, że rozmiar zadań, stosownie do wzrostu liczby ubezpieczonych narastał szybko, że przede wszystkim należało rozbudowywać działalność leczniczą (wydzielono ją dopiero z dniem 1 stycznia 1951 r.), że od 1 stycznia 1948 r. wprowadzono nowe, duże ubezpieczenie rodzinne łącznie z powszechną akcją wyprawkową i zaopatrzeniem dzieci i matek w mleko, że na początku 1947 r. urosła zaległość do 120.000 niezałatwionych roszczeń o świadczenia rentowe, że w wyniku umów międzykrajowych rozwinęła się bardzo żywo trudna działalność w zakresie rent zagranicznych.

Administracja i świadomy nowych przemian aktyw pracowniczy instytucji ubezpieczeń społecznych sięgnęły już w początkach 1947 r. do takich metod, jak intensywne szkolenie, racjonalizatorswo i normy wydajności pracy. Na tym tle rozwijało się stopniowo socjalistyczne współzawodnictwo pracy. Tylko w wyniku usprawnień pracowniczych, dokonanych w czasie od kwietnia 1947 do końca 1950 uzyskano w stosunku rocznym 17.530.000 zł (w nowej walucie) oszczędności w kosztach administracyjnych instytucji ubezpieczeń społecznych, powodując przy tym 19.654.000 zł oszczędności w stosunku rocznym w kosztach własnych zakładów pracy. Normy wydajności pracy wprowadzone po raz pierwszy w czerwcu 1947 r., przy równoczesnym nasileniu szkolenia, były już pod koniec 1948 r. przekraczane przeciętnie o 32,3%. W pierwszym kwartale 1949 r. objętych było normami wydajności pracy około 60% pracowników tzw. administracyjnych (nie wprowadzono bowiem norm dla pracowników zatrudnionych w lecznictwie). Parokrotne rewizje norm czyniły z nich instrument progresywnej wydajności pracy. Ostatnio zrewidowane normy, obowiązujące od 1 stycznia br., przekraczane są na razie przeciętnie tylko o 6,7% (21% załogi objętej normami osiąga wykonanie normy w granicach od 100—110%, 28% — ponad 110—125%, 19% — przekracza 125% normy, zaś 32% nie osiąga wzgl. nie przekracza 100% normy). Szkolenie i doszkolanie przybiera na sile. Od roku trwa również szkolenie pracowników zatrudnionych sprawami ubezpieczeniowymi w tych zakładach pracy, które już przejęły lub przejmują wypłatę zasiłków pieniężnych.

Stosując określone wyżej metody, osiągano polepszanie obsługi ubezpieczonych i rencistów oraz stałe obniżanie własnych kosztów administracyjnych.

Za ogólny miernik kształtowania się wzrostu wydajności pracy i korzyści dokonanych usprawnień organizacji i techniki pracy można przyjąć w b. ubezpieczalniach społecznych (obecnie oddziałach obwodowych ZUS), na przestrzeni lat 1946 — 1950, tj. do czasu wydzielenia lecznictwa, liczbę ubezpieczonych przypadających na jednego pracownika administracyjnego. Dane te ilustruje tabl. 1.

Liczba uprawnionych do świadczeń wzrosła od 1946 roku do końca 1950 roku o 90,5% czyli prawie dwukrotnie. Największą uwagę poświęcano stale uzupełnianiu braków istniejących ciągle w obsadzie personelu lekarskiego i pomocniczo- lekarskiego; obsada ta wzrosła prawie trzykrotnie (o 191,7 %) co przy wzroście liczby uprawnionych wyraża się polepszeniem obsługi leczniczej o 53,1%; dane te nie obejmują obsady

w sanatoriach i prewentoriach, które prowadzone były nie przez b. ubezpieczalnie społeczne, lecz przez ZUS, który powiększał znacznie liczbę łóżek we własnych zakładach oraz uzyskał dużą liczbę miejsc w innych uspołecznionych sanatoriach. W tym samym czasie liczba pracowników administracyjnych wzrosła tylko o 13,9%, a liczba uprawnionych na jednego pracownika administracyjnego z 425 na 711, czyli o 67,3%. Nieznaczny wzrost wskaźnika do połowy 1948 r. (102,3 — 103,3) tłumaczy się użytkowaniem wzrostu wydajności pracy na polepszenie jakości obsługi oraz na podjęcie nowowprowadzonego ubezpieczenia rodzinnego. Od połowy 1948 r. zmniejsza się obsada pracowników w liczbach bezwzględnych (z 9259 na 8133), a wskaźnik wzrostu liczby uprawnionych do świadczeń na jednego pracownika podnosi się ze 103,3% na 167,3%. Było to w ówczesnych warunkach dużym osiągnięciem, które odbiło się wybitnie na zmniejszeniu kosztów administracyjnych. Jeżeli koszty administracyjne zostały obniżone z 8,07% w stosunku do sumy składek ubezpieczeniowych w 1946 r. do 1,95% w 1950 roku, to poważny udział w tym wyniku przypada na zwiększenie wydajności pracy oraz na racjonalizację, bez których nie można by było wykonywać nowego ubezpieczenia rodzinnego i wielu innych nowych czynności bez poważnego wzrostu liczby pracowników administracyjnych.

Ogólny rzut na kształtowanie się rozmiaru prac i obsady osobowej oddziałów rentowych ZUS (łącznie z działem świadczeń rentowych Centrali) ilustrują w pewnym stopniu dane zamieszczone w tabl. 2. Jeśli idzie o komórki wypłaty rent, to liczba rent przypadająca na jednego pracownika wynosiła: 935 w 1947 roku, 1385 — w 1948, 1418 — w 1949 i 1650 rent w 1950 roku. Wskaźnik dla poszczególnych lat, wynoszący 100 — 148,1 — 151, 6 — 176,5 mówi wyraźnie o progresji w wynikach usprawnień i wydajności pracy. Obsada komórek ogólno-administracyjnych malała z roku na rok; wynosiła ona 900 osób w 1947 roku, 873 w 1948, 782 w 1949 i 686 osób w 1950 roku. W odniesieniu do komórek załatwiających roszczenia nie dysponujemy dostatecznymi miernikami ze względu na brak rozgraniczenia obsługi portfelu przyznanych i wypłacanych już rent od czynności związanych z załatwianiem roszczeń o nowe renty. Obsługa portfelu rent bieżących zwiększa się w miarę „starzenia się" rent. Nakład pracy w zakresie załatwiania nowych roszczeń zależny jest od ilości napływających roszczeń, od ich rodzaju i stopnia trudności w ich załatwianiu. Toteż nakład pracy był różny na przestrzeni omawianego okresu. Przeciętna liczna nowych roszczeń wynosiła miesięcznie: 25 tysięcy w 1947 roku, 22,5 tysiąca w 1948 roku, 16,3 tysięcy w 1949 roku i 10 tysięcy w 1950 roku. W latach 1947 i 1948 praca była łatwiejsza, gdyż nie wymagała ustalania pełnego czasokresu ubezpieczenia i wyprowadzania zarobków za ten okres, a ponadto w liczbie zgłoszonych roszczeń było jeszcze sporo roszczeń tylko o wznowienie już dawniej przyznanych rent. W latach następnych praca była już o wiele trudniejsza. W tym zakresie prac wydajność mierzona była stopniem osiągania i przekraczania norm, które to normy były wprowadzone już w 1947 roku i następnie kilkakrotnie rewidowane. I tu następował również progresywny wzrost wydajności pracy.

Obsada osobowa Centrali ZUS (bez działu świadczeń rentowych omówionego wyżej łącznie z oddziałami wojewódzkimi ZUS oraz bez obsady sanatoriów i prewentoriów, oddanych Ministerstwu Zdrowia, ale łącznie z Centralą organizującego się Zakładu Lecznictwa Pracowniczego) wynosiła pod koniec 1950 roku 642 osoby (pracownicy umysłowi i fizyczni), w tym 77 osób zatrudnionych w administracji domów czynszowych i 49 osób — w drukarni. Zważywszy, że w owym czasie Centrala ZUS nie posiadała żadnego ogniwa pośredniego pomiędzy sobą a b. ubezpieczalniami i że skutkiem tego cała działalność organizacyjna i kontrolna, jak również całość zadań w zakresie planowania, statystyki i sprawozdawczości spoczywała na Centrali, oraz że dla braku w dostatecznej mierze — właściwego dla tych prac — wysokokwalifikowanego personelu, Centrala ZUS zmuszona była posługiwać się w dużej mierze personelem nie wyszkolonym w pełni, należy przyjąć, że aktualna obsada była zbyt szczupła, a już wprost katastrofalnie przedstawiała się ona w dziale organizacji i kontroli lecznictwa, który chronicznie cierpiał na brak lekarzy.

Na przełomie 1950 i 1951 roku nastąpiły radykalne zmiany w zakresie działania i organizacji instytucji ubezpieczeń społecznych. Wydzielono lecznictwo ubezpieczeniowe; instytucje ubezpieczeń społecznych musiały bardzo intensywnie dopomóc w zorganizowaniu nowej formy lecznictwa pracowniczego i zaopatrzyć je pod względem osobowym i rzeczowym, przy czym — ze względu na wagę i trudności nowoorganizującej się instytucji — musiano jej przekazać dużą ilość wysokokwalifikowanego personelu administracyjnego (planistów, księgowych, statystyków, zaopatrzeniowców itd.). Przejęto dodatkowe specjalne ubezpieczenie pensyjne górników (około 140.000 rent), przy czym nastąpiła likwidacja dwóch instytucji (Spółka Bracka w Tarnowskich Górach wraz z Ekspozyturą w Wałbrzychu oraz Kasa Bratnia w Sosnowcu). Zniesiono odrębność prawną i finansową ubezpieczalni społecznych, które przekształcono na oddziały obwodowe ZUS. Przekazano przyznawanie i wypłatę rent wszystkim oddziałom obwodowym, działającym na obszarze województwa katowickiego oraz kilku innym oddziałom. Utworzono — jako II instancję — oddziały wojewódzkie ZUS. Nasilono przekazywanie zakładom pracy czynności w zakresie wypłaty zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego Te i inne pomniejsze zmiany nie pozwalają już na porównywanie w 1951 roku zakresu prac i obsady osobowej w poszczególnych jednostkach organizacyjnych z ich strukturą z lat poprzednich. To też przy ustalaniu obsady osobowej na 1951 rok musiano się oprzeć na nowych miernikach. Brak dokładnych danych teoretycznych, a tym bardziej doświadczeń praktycznych, zważywszy, że co do szeregu zagadnień nie było jeszcze zdecydowanych poglądów, nie pozwalał na zupełnie ścisłe zaplanowanie etatów na 1951 rok.

W wyniku rozważań właściwych czynników ustalono budżetem na 1951 rok następujące liczbę etatów osobowych:

a)	dla 61 oddziałów obwodowych	6094 etatów
b)	„ 14 „ wojewódzkich	1526 „
c)	„ Centrali ZUS	256 „
	Razem	7876 etatów

Faktyczna obsada (pomijając drukarnię i admin. nieruchomości czynszowych) kształtowała się w 1951 roku jak w tabl. 3.

Walka o wyższą wydajność pracy i obniżkę kosztów administracyjnych trwa nadal. Wskazuje na to postępująca w 1951 r. obniżka etatów osobowych we wszystkich jednostkach organizacyjnych ZUS. Poważniejsze odchylenie w dół od planowanych etatów dla oddziałów wojewódzkich (różnica od 300 do 400 etatów) spowodowane jest szerszym niż uprzednio planowano rozmiarem przesunięcia czynności rentowych z oddziałów wojewódzkich do obwodowych (co w styczniu i lutym br. wywołało przejściowe przekroczenie etatów preliminowanych dla oddziałów obwodowych) oraz szybszym postępem w scaleniu pensji górniczych z rentami powszechnymi i tym samym w likwidacji instytucji oddzielnego ubezpieczenia brackiego górników.

Dalsze postępy w usprawnieniu organizacji i techniki pracy oraz w zakresie wydajności pracy, uwzględniając w szerszej mierze niż dotąd przekazywanie wypłaty zasiłków chorobowych średnim zakładom pracy, pozwoliły obecnie na zaplanowanie nowej obniżki etatów, którą chcemy osiągnąć stopniowo w terminie do końca października br.

Osiągnięcie, jakie powinno dać zrealizowanie wspomnianego planu, ilustruje tabl. 4.

Porównując stan z kwietnia br. z planem na październik 1951 roku, wskaźnik ogólnego wzrostu zakresu prac (kolumna 4 powyższej tabeli) wynosi 102,2%, a wskaźnik obsady osobowej (kol. 5) wynosi 90,2%, czyli obniżenie obsady o 9,8% przy równoczesnym wzroście rozmiaru prac o 2,2%, łącznie 12% muszą być pokonane usprawnieniami organizacyjnymi oraz wzrostem wydajności pracy.

Oczywiście, obsada w poszczególnych zakresach prac i poszczególnych jednostkach organizacyjnych odbiega od przeciętnego miernika. Ilustruje to tabl. 5, wykazująca różnice w obsadzie pomiędzy stanem z kwietnia br. a stanem planowanym na koniec października 1951 roku.

Najlepszy wskaźnik (82,4) widzimy u pracowników w składkach, kolejno idą: pracownicy administracyjno-gospodarczy (85,9), inspektorzy świadczeniowi (89,6), pracownicy w planowaniu, statystyce i rachunkowości (90,1), pracownicy w zasiłkach (93,8 i pracownicy w rentach krajowych (95,9).

Jesteśmy przekonani, że przy dalszych wspólnych wysiłkach całej załogi pracowniczej, organizacji partyjnej, rad miejscowych, naszych techników i racjonalizatorów oraz administracji nasz plan nie tylko wykonamy ale go przekroczymy.

K. Weyman

Tablica I

Stan na dzień	Uprawnieni do świadczeń (ubezpieczeni i renciści)		Personel administracyjny (umysłowy i fiz.)		Przec. liczba uprawnionych na jednego pracownika admin.	Wskaźnik wzrostu danych z kolumny 6	Personel zatrudniony w lecznictwie		Przec. liczba uprawnionych na jednego pracow. zatrudnionego w lecznictwie
	liczba bezwzgl. w tys.	wskaźnik wzrostu	liczba bezwzgl.	wskaźnik wzrostu			liczba bezwzgl.	wskaźnik wzrostu	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31.12.46	3034,8	100,0	7141	100,0	425	100,0	9671	100,0	314
30. 6.47	3487,0	114,9	8024	112,4	435	102,3	11148	115,3	313
31.12.47	3646,8	120,1	8389	117,5	435	102,3	12546	129,7	291
30 6.48	4067,2	134,0	9259	129,7	439	103,3	13946	144,2	292
31.12.48	4195,6	138,2	8944	125,2	469	110,4	14929	154,4	281
30. 6.49	4649,1	153,2	8773	122,9	530	124,7	17078	176,6	272
31.12.49	5074,2	167,2	8890	124,5	571	134,4	21769	225,1	233
30. 6.50	5520,3	181,9	8369	117,2	660	155,3	24380	252,1	226
31.12.50	5780.0	190,5	8133	113,9	711	167,3	28215	291,7	205

Tablica 2

Stan na koniec roku	Liczba rencistów (w tysiąc.)	Liczba pracowników	Przeciętna liczba rencistów na jednego pracownika	Wskaźnik wzrostu danych w kol. 4
1	2	3	4	5
1947	432,6	1993	217	100.0
1948	535,9	1857	289	133,2
1949	578,5	1814	319	147,0
1950	653,3	1615	404	186,2

Tablica 3

Treść	Centrala		Oddziały wojew.		Oddziały obwodowe		Razem	
	liczby bezwzgl.	wskaźnik	liczby bezwzgl.	wskaźnik	liczby bezwzgl.	wskaźnik	liczby bezwzgl.	wskaźnik
I Etaty budżetowe na 1951 rok	256	100,0	1526	100,0	6094	100,0	7876	100,0
II Stan na koniec:								
lutego	226	88,3	1238	81,1	6144	100,8	7608	96,6
marca	225	87,9	1218	79,8	6046	99,2	7489	95,1
kwietnia	221	86,3	1146	75,1	6021	98.8	7388	93,8
maja	217	84,8	1145	75,0	5931	97,3	7293	92,6

Tablica 4

Treść	Ubezpieczeni	Renciści	Razem ubezp. i renciści	Liczba pracowników oddziałów i centrali ZUS	Na 1 pracownika przypada ubezp. i rencist.	Wskaźnik danych z kol.	
	liczby w tysiącach					6	5
1	2	3	4	5	6	7	8
Plan objęty budżetem na 1951 rok	5380	786	6166	7876	783	100	100
Stan z końcem kwietnia 1951	5364	759	6123	7388	829	106	94
Plan na koniec października 1951	5565	699	6264	6666	940	120	85

Tablica 5

Zakres prac	Oddziały				Centrala		Ogółem		
	obwodowe		wojewódzkie						
	stan	plan	stan	plan	stan	plan	stan	plan	wskaźnik
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Renty krajowe	749	691	653	653	—	—	1042	1344	95,9
2. Renty zagraniczne	—	—	120	120	—	—	120	120	100,0
3. Zasiłki pieniężne	1231	1155	—	—	—	—	1231	1155	93,8
4. Organizacja świadczeń i kontrola komórek świadcz.	—	—	84	72	31	31	115	103	89,6
5. Składki ubezpieczeniowe	1661	1359	7	14	9	9	1677	1382	82,4
6. Ekspozytury terenowe	400	400	—	—	—	—	400	400	100,0
7. Planowanie, statystyka, księgowość, kasa i ogólna organ.	556	491	81	74	92	92	729	657	90,1
8. Administracja ogólna:									
a) prac. umysłowi	810	708	147	109	89	82	1046	899	85,9
b) prac. fizyczni	614	551	54	55	—	—	668	606	90,7
Razem	6021	5355	1146	1097	221	214	7388	6666	90,2

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

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

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**

Nakład 6.300 egz., obj. 36 str. Papier druk.-sat. VII kl. 61 x 68/70. Zam. 1912. Podpisano do druku 28.IX.1951 r.
Zakł. Graf. i Wydawn. „Dom Słowa Polskiego", Warszawa. 2-B-41082.

ZiLOG