

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

„Realizacja zadań wielkiego planu 6-letniego, pomnażając wielokrotnie nasze siły wytwórcze, podnosi zarazem wagę i znaczenie naszego wkładu narodowego w ogólnoludzkie dzieło utrwalenia pokoju, w ogólnoświatową walkę mas pracujących o usunięcie groźby wojny. W ten sposób nasze aktualne i palące zadania wewnętrzno-polityczne i gospodarcze łączą się bezpośrednio i nierozdzielnie z najbardziej aktualnymi i żywotnymi dla całego świata zadaniami ogólnoludzkimi: z zadaniami walki o pokój, o wolność o poskromienie agresji imperialistycznej, która niesie narodom niewolę i zagładę... Na czoło tych zadań wysuwa się potrzeba szerokiej mobilizacji wysiłku ogólnonarodowego we wszystkich dziedzinach naszej pracy“.

»BOLESŁAW BIERUT«

Twórczy entuzjazm pracy

Budżet i plan gospodarczy na rok 1952 — Dr Jan Frankowski

Najbliższe zadania związkowe na odcinku ubezpieczeń społecznych — J. P.

Uwagi o skargach i zażaleniach — K. Weyman

WYKŁADNIA I PRAKTYKA str. 98 — 105

Obliczanie w zakładach pracy zarobków, jako podstawy wymiaru zasiłków ubezpieczeniowych — M. Brojewski

O kontrolę zakładów pracy w zakresie zwrotów nadpłaconych zasiłków — St. St.

Roczny bilans wykonywania Karty Górnika — Feliks Woźniczka

Zawieszenie zasiłków rodzinnych na stypendystów szkół wyższych

Wypłata dodatków — podwyżek pobierającym francuskie renty wypadkowe — J. K.

Nowe zasady przyznawania i wydawania wyprawek

ZAPYTANIA I WYJASNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ — str. 106—108

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA — 108—109

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA str. 110—119

Gospodarka kredytami budżetowymi ZUS — R. i S.

O zmianę zasad oprocentowania zaległych składek ubezpieczeniowych — n-d

Uproszczenie obliczania odsetek za zwłokę — Marian Pohl

Drobna rzecz a duże ułatwienie pracy — L. Ł.

Jeszcze o organizacji kontroli zasiłków w PGR — Józef Dyliński i Leszek Możdżanowski

Refleksje i uwagi po wyborach w grupach związkowych w Centrali ZUS — J. K.

Przy oddziale ZUS w Poznaniu powstał Klub korespondentów PUS — J. Duchalski i B. Szymański

Planowanie pracy biurowej — Jan Lang

O styl pracy rad ubezpieczeń społecznych — m. b.

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY str. 120—124

Dietność ubezpieczonych pobierających zasiłki rodzinne na dzieci — J. Januszkiewicz

Stosunek pracy a ubezpieczenie społeczne w Związku Radzieckim — Dr E. Modliński

Unormowanie spółdzielczego stosunku pracy

PRZEGLĄD WYDAWNICTW str. 124

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Rok XX

KWIECIEŃ 1952

Nr 4

TWÓRCZY ENTUZJAZM PRACY

Dla uczczenia 60 rocznicy urodzin Prezydenta Bieruta
oraz na cześć święta 1 Maja

W tym roku masy pracujące Polski godnie czczą 60 rocznicę urodzin Prezydenta Bolesława BIERUTA i święto 1 MAJA. Nie ma dnia, w którym nie napływałyby meldunki o powziętych lub już wykonanych cennych zobowiązaniach produkcyjnych.

Do socjalistycznego współzawodnictwa weszły i wciąż wchodzi nowe rzesze robotników, chłopów, pracowników umysłowych. Masy pracujące Polski, walcząc o dalszy wzrost wydajności pracy we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej, wykorzystują bogate doświadczenie mas pracujących Związku Radzieckiego. Załogi zakładów przemysłowych, spółdzielnie produkcyjne, gromady wiejskie osiągnęły i przekraczają swoje zadania.

Ludzie pracy całej Polski piszą i mówią z dumą i radością o swych sukcesach, wyrażają nieugiętą i zdecydowaną wolę walki o zwycięskie wykonanie 3-go roku Planu 6-letniego, o wykorzystanie wszystkich rezerw i możliwości dla przyspieszenia zbudowania zrębów socjalizmu.

Jakaż przyczyna powoduje stałe wznoszenie się fali twórczego entuzjazmu mas pracujących Polski? Co nieci stały płomień dążenia do osiągnięcia coraz nowych sukcesów?

Masy pracujące Polski w wyniku rozgromienia hord faszystowskich przez Armię Radziecką i w wyniku ostrej walki z rodzimą burżuazją zdobyły władzę, ustanowiły dyktaturę proletariatu. Z każdym dniem, z każdym nowym osiągnięciem gospodarczym, zmniejsza się ciężar gatunkowy klasy wyzyskiwaczy. Dochód narodowy stale wzrasta, a udział w tym dochodzie elementów kapitalistycznych stale maleje. Rosną wielkie budowle socjalizmu, jak Nowa Huta, Stalownia w Częstochowie, Kombinat w Piotrkowie, FSO na Zeraniu i wiele innych: Rosną one wszystkim wysiłkiem klasy robotniczej dla jej dobra, dla podniesienia jej dobrobytu, a nie dla uciemnienia i wyzysku, jak to zawsze bywało za kapitalizmem. Dziś środki produkcji nie służą dla ujarznienia mas pracujących, odwrotnie służą one człowiekowi pracy dla uwolnienia się od widma nędzy i głodu, dla zbudowania sobie coraz

lepszego życia, dla pełniejszego zaspokojenia stale wzrastających potrzeb.

Oto prawda, która przenika coraz więcej do świadomości mas pracujących, czyniąc je świadomymi swej roli rzeczywistego gospodarza Kraju. A to rodzi twórczy entuzjazm, to nieci stały płomień dążenia do osiągnięcia coraz nowych sukcesów. Robotnik wie, że owoców jego pracy nie przywłaszczy sobie żaden grabieżca i nie przemieni na pałki i kule, które by były w jego — robotnika — pierś. Robotnik wie, że jest rzeczywistym gospodarzem, że w Kraju rządzonym przez niego „praca jest prawem, honorem i obowiązkiem“ i ma słuszny powód do dumy z wypełnionego obowiązku, że swych na miarę epoki osiągnął. Oto stałe źródła twórczego entuzjazmu.

Masy pracujące Polski, czcąc godnie przez wypełnienie swych zobowiązań produkcyjnych 60-tą rocznicę urodzin Prezydenta Bolesława BIERUTA i święto swoje — 1 MAJA, jednocześnie dają dowód uznania i zaufania swej kierownicze — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, która wiedzie je do socjalizmu po słusznej, jedynej, wypróbowanej przez masy pracujące Związku Radzieckiego drodze. Nie kto inny, a tylko PZPR stale podnosi na coraz wyższy poziom świadomość mas pracujących. PZPR wskazuje aktualne na danym etapie historycznym zadania i mobilizuje masy do wykonania tych zadań. Pod kierownictwem partii masy pracujące, realizując jej linię polityczną — zadania Planu 6-letniego, widzą cel swego wysiłku, widzą perspektywę szczęśliwego, radosnego bytu. Stąd ich wielki, twórczy entuzjazm.

Osiągnięty poziom wydajności pracy dzięki zobowiązaniom podjętym dla uczczenia 60-ej rocznicy urodzin Prezydenta Bolesława BIERUTA i tegorocznego święta 1 MAJA stanie się trwałym dorobkiem mas pracujących Polski. Stanie się nowym mocnym ogniwem w łańcuchu doświadczeń i służyć będzie masom w dalszej walce o jeszcze lepsze wyniki. Wzrośnie tempo marszu do socjalizmu. Coraz szybciej będzie rósł potencjał gospodarczy i obronny naszej umiłowanej Ojczyzny. Coraz bliższy stawać się będzie dzień wykonania zadań Planu 6-letniego.

Budżet i Plan Gospodarczy na rok 1952

Po dłuższych obradach, które toczyły się na Komisji Planu Gospodarczego i Budżetu, Sejm Ustawodawczy w dniu 28 marca br. uchwalił na plenarnym posiedzeniu dwie zasadnicze ustawy: ustawę budżetową i ustawę o Narodowym Planie Gospodarczym na 1952 rok.

Tegoroczną debatę budżetową rozpoczęło przemówienie Ministra Finansów K. Dąbrowskiego, który scharakteryzował podstawowe założenia obydwu wspomnianych ustaw. Drugie zasadnicze przemówienie w imieniu Rządu wygłosił Wicepremier Jędrzychowski na plenarnym posiedzeniu Sejmu, kiedy, po zakończeniu prac w komisji, ustawy znalazły się znów na plenum. Na tle tych przemówień rozwinęła się w Sejmie obszerna dyskusja przy udziale kilkunastu posłów.

Ustawa budżetowa na rok 1952 pod względem układu wzoruje się na ustawie z poprzedniego roku. Mamy więc po raz drugi do czynienia z pełnym budżetem dotyczącym całości wszystkich dochodów i wydatków w naszym państwie. Budżet nasz po stronie dochodów zamyka się kwotą zł 63 miliardów, po stronie wydatków kwotą zł 62 miliardów, nadwyżka budżetu wynosi ok. miliard. Z powyższego zestawienia wynika jasno, że odmiennie od wielu państw kapitalistycznych, polityka budżetowa naszego państwa ludowego opiera się na zdrowych założeniach. Mamy bowiem budżet nie tylko całkowicie zrównoważony, ale również wykazujący pewną nadwyżkę.

Z dochodów budżetowych 2/3 wpłynie od gospodarki uspołecznionej, co dobitnie świadczy, jak wielką rolę w naszym życiu odgrywa ten sektor. Jeśli chodzi o wydatki, to ponad 2/5 przeznaczonych jest na sfinansowanie dalszego rozwoju gospodarki narodowej, zaś na urzędzenia socjalno-kulturalne przeznaczają się 1/4 części budżetu tj. ponad 16 miliardów zł. Budżet przewiduje wzrost wydatków na obronę narodową do wysokości 10,5% całości wydatków budżetowych. Świadczenia na emerytury wzrastają o 19,5%, na renty o 9,6%, na zasiłki chorobowe o 1,5%. Łącznie na ubezpieczenia społeczne wydamy w roku 1952 prawie 6 miliardów zł. W zakresie ochrony zdrowia nastąpi poważny wzrost wydatków. Wzrośnie o 8,3% liczba łóżek szpitalnych, powiększy się liczba ambulatoriów zakładowych, poważnie wzrośnie liczba wojewódzkich poradni specjalistycznych oraz ośrodków zdrowia na wsi.

Jeśli chodzi o Narodowy Plan Gospodarczy na rok 1952, to należy w szczególności podkreślić następujące momenty: wartość produkcji globalnej przemysłu socjalistycznego w cenach niezmiennych wzrośnie o 22,3% w porównaniu z rokiem 1951 i o 16,8% w porównaniu z zadaniami założonymi na rok 1952 w Planie 6-letnim. W zakresie rolnictwa, jak mówi pkt. 10 części II ustawy „należy dążyć do osiągnięcia wartości produkcji globalnej całego rolnictwa w wysokości 11.708,7 mil. zł w cenach niezmiennych tj. o 8,1% więcej niż w roku 1951”. Wzrost wartości produkcji roślinnej

zakłada się o 10,2%, a wzrost wartości produkcji zwierzęcej o 5,2%. Plan na rok 1952 przewiduje że wartość produkcji rolnictwa socjalistycznego osiągnie 15,9% całości produkcji rolniczej.

Planuje się wzrost nakładów finansowych na inwestycje i budownictwo o 19% w porównaniu z rokiem 1951. W zakresie gospodarki mieszkaniowej zostanie oddanych do użytku ponad 118 tysięcy izb mieszkalnych.

Szacunkowa wartość całej masy towarowej, przeznaczonej na sprzedaż dla konsumpcji indywidualnej (łącznie z żywnieniem zbiorowym), powinna wzrosnąć o 9% w porównaniu z rokiem 1951.

Zatrudnienie w sektorze socjalistycznym wg przeciętnego stanu rocznego wzrośnie o 8% w porównaniu z rokiem 1951. Zatrudnienie w sektorze socjalistycznym, poza rolnictwem, wzrośnie o 7,4%, w tym: w przemyśle o 7,7%, budownictwie o 8,8%, komunikacji i łączności o 6,4%. Liczba kobiet zatrudnionych w gospodarce socjalistycznej wzrośnie o dalsze 7,7% i osiągnie 32,5 ogółu zatrudnionych.

W rezultacie wykonania założeń planu na rok 1952 przewiduje się, że dochód narodowy wzrośnie w cenach porównywalnych o 17% w stosunku do roku 1951, a z ogólnej sumy dochodu narodowego przypadnie na dochód narodowy wytworzony w przemyśle 52,7%. Udział gospodarki socjalistycznej w tworzeniu dochodu narodowego wyniesie 73,0% wobec 72,2% w roku 1951

„Realizacja Planu Gospodarczego na rok 1952 — mówił Min. Dąbrowski — jest zadaniem niełatwym: dla jego wykonania konieczna jest pełna mobilizacja wszystkich naszych sił. Przede wszystkim jednak konieczne jest dalsze podniesienie pełnej świadomości politycznej wszystkich pracujących w mieście i na wsi w walce o wykonanie tego planu, w walce z wszelkimi objawami marnotrawstwa, świadomego lub nieświadomego szkodnictwa, w walce z usiłowaniami wrogiej działalności niedobitków reakcji w mieście i na wsi”. Ta sama nuta dominowała w przemówieniach poselskich.

Problematyka związana ściśle z zagadnieniami ubezpieczeniowymi znalazła również swój wyraz w dyskusji budżetowej. Referentem tej części budżetu był poseł B. Włodęk, który w obszernym referacie przedstawił m.in. rozwój ubezpieczeń w Polsce Ludowej i zaplanowany w budżecie na rok 1952 wzrost wydatków w poszczególnych pozycjach. W dyskusji poseł Frankowski zapytywał, w jakim stadium znajduje się sprawa ujednoczenia ustawodawstwa emerytalnego i sprawa kodyfikacji ustawodawstwa pracy oraz czy przewiduje się rozwinięcie planowej akcji produktywizacji tych emerytów, którzy mogliby znaleźć odpowiednie do stanu ich sił i możliwości zatrudnienie. Odpowiadając na postawione pytania Min. Rusinek stwierdził, że wstępnym etapem do prawnego uregulowania kwestii rent emerytalnych jest zlikwidowanie odrębnych instytucji. W grudniu 1951 zlikwidowano Państwowy

Zakład Emerytalny, który został włączony do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Po zakończeniu tego wstępnego etapu stworzy się jednolity system emerytalny. Min. Rusinek wyjaśnił, że prace nad nowym kodeksem pracy są już bardzo zaawansowane. Jako materiały pomocnicze służą: radzieckie prawo pracy i ogólne zbiory przepisów prawa pracy. W ślad za uchwaleniem Konstytucji pójdzie realizacja nowego prawa pracy.

Procent zatrudnienia emerytów, stwierdził Min. Rusinek, zależy od planowego zorganizowania tej akcji i od inicjatywy ze strony samych emerytów. Około 30% emerytów grupy prywatno-prawnej podjęło pracę samorzutnie. Planowa akcja ze strony resortu została podjęta zbyt późno i w związku z tym nie mogła na razie dać żadnych wyników. Obecnie na podstawie porozumienia emeryci będą zatrudnieni w spółdzielniach inwalidów w liczbie 20% w stosunku do aktualnego stanu zatrudnienia w danej spółdzielni. Poza tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej porozumiewa się

z Ministerstwem Przemysłu Drobnego i Rzemiosła, aby pewną część emerytów zatrudnić w spółdzielniach pracy.

W rezultacie przeprowadzonej dyskusji Komisja sejmowa Planu Gospodarczego i Budżetu uchwaliła m.in. następujące dwa dezyderaty pod adresem Rządu: 1) należy przyspieszyć prace nad ujednoczeniem ustawodawstwa emerytalnego i kodyfikacją ustawodawstwa pracy; 2) należy zintensyfikować prace mające na celu planową akcję produktywizacji tych emerytów, których stan zdrowia pozwala na zatrudnienie, a tym samym na poprawę warunków bytowych.

Tegoroczna sesja budżetowa była ostatnią sesją w dziejach obecnego Sejmu Ustawodawczego. Uchwalenie nowego budżetu na rok 1953 będzie już dziełem Sejmu, który zostanie wybrany w przyszłych wyborach, w oparciu o nową Konstytucję Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Dr Jan Frankowski

Najbliższe zadania związkowe na odcinku ubezpieczeń społecznych

W całym kraju odbyły się ostatnio wybory w grupach związkowych. Powołano nowe rady zakładowe i miejscowe. Po raz pierwszy poddawano ocenę pracę delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Praca ta w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, do której ograniczamy nasze uwagi, nie stała na właściwym poziomie w wielu organizacjach związkowych. Niejednokrotnie wynikało to z niedbałości powołanego do tej pracy aktywów. Złożyły się jednak na to i przyczyny głębsze, które sprawiały, że chętni i ofiarni aktywi, tak liczni w naszych organizacjach związkowych, nie mogli dobrze spełniać swych obowiązków.

Rok ubiegły był na ogół okresem prób w zakresie organizacji i form działania w tej nowej dziedzinie pracy związkowej. Nierzadkie były przypadki, że cały rok okazał się zbyt krótkim okresem na wyłonienie komisji socjalno-ubezpieczeniowej i uruchomienie jej działalności; w takiej sytuacji również delegaci najczęściej nie byli czynni, ponieważ nie otrzymywali żadnych wskazań co do swych zadań i metod postępowania. Nie mogli oni pomagać członkom swej grupy, nie wiedząc często jaki jest zakres ich funkcji i uprawnień oraz nie mając zorganizowanych kontaktów i źródeł informacji.

Brak należyście zorganizowanego i systematycznego instruktora był w roku ubiegłym najpoważniejszym źródłem niedomagań w działalności ubezpieczeniowej zakładowych organizacji związkowych.

Oczywiście pamiętamy o kursach szkoleniowych, organizowanych licznie przez władze związkowe. Najlepiej jednak zorganizowane i przepro-

wadzone kursy nie mogły dać nic więcej niż wstępną orientację w zagadnieniach; wyjaśnić sens zlecenia związkowi zawodowemu pewnych obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych, poinformować ogólnie o charakterze tych obowiązków oraz przygotować do posługiwania się materiałami informacyjnymi i instruktarszymi, które powinny być od razu udostępnione szkolącym się. Ponadto organizatorzy i wykładowcy kursów nie mieli w pierwszym roku ubezpieczeniowej działalności związkowej potrzebnego doświadczenia w konkretnej pracy s-u w zakładach pracy, wskutek czego programy kursów były dość skąpe, jeżeli chodzi o praktyczne wskazówki co do uprawnień pracowników w zakresie socjalno-ubezpieczeniowym i postępowania przy realizacji tych uprawnień. Główną uwagę skupiano słusznie na idącemu politycznym znaczeniu udziału zw. zaw. w wykonywaniu ubezpieczenia, zapominając nieraz, że udział ten musi być rzeczywisty, aby mogła wystąpić jego polityczna wymowa, że trzeba więc stworzyć obiektywne warunki sprzyjające rozwojowi w tej dziedzinie.

Najlepszy i najlepiej przeprowadzony program kursu nie może zresztą zastąpić braku źródeł informacji, jakimi powinny być odpowiednio wydziałnictwa. Delegaci i komisje socjalno-ubezpieczeniowe nie otrzymali w roku ubiegłym potrzebnych materiałów, które by pouczyły ich jak działać i do których mogliby sięgać po wiadomości w konkretnych sprawach. Tę lukę wypełnia się dopiero obecnie: CRZZ wydaje cykl broszur zawierających podstawowe wskazówki działalności komisji socjalno-ubezpieczeniowych oraz wyjaśniających najważniejsze przepisy w zakresie akcji socjalnej i ubezpieczenia społecznego. Równocześnie ZUS wydaje kilka broszur zawierających dość szczegółowy wykład przepisów obowiązujących

w poszczególnych działach ubezpieczenia społecznego).

W roku ubiegłym aktyw związkowy mógł poślubić się wyłącznie regulaminem dla komisji i delegatów s-u, wydanym przez CRZZ, który nie jest wystarczającym przewodnikiem w codziennej pracy. Materiały instruktarzowo-szkoleniowe zamieszczane w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych nie wszędzie jeszcze docierają. Cennym materiałem dla aktywu związkowego mogą być również instrukcje i wyjaśnienia ZUS rozsyłane do zakładów pracy; zwykle jednak nie dochodzą one do rąk aktywu związkowego i pozostają u pracowników administracyjnych komórek ubezpieczeniowych w tychże zakładach.

Rewizja programów szkoleniowych i zaoparzenie aktywu związkowego w potrzebne mu wydawnictwa przewodnikowe i informacyjne stanowi jedno z najbardziej pilnych i podstawowych zadań nadrzędnych ogniw związkowych. Trzeba przy tym czuwać nad tym, aby zarówno szkolenie jak i materiały informacyjne istotnie docierały do delegatów i odpowiednio powiązane stanowiły realny fundament ich pracy.

Drugą poważną przyczyną, która nie sprzyjała rozwojowi związkowej pracy socjalno-ubezpieczeniowej w zakładach pracy była istniejąca dotychczas pewna niejasność co do podziału obowiązków w dziedzinie ubezpieczeń społecznych między aktywem związkowym, administracją zakładu pracy i ZUS. Czynności są na ogół zlecone zakładom pracy; związki zawodowe mają te czynności nadzorować. Odpowiedzialność ZZ wykracza jednak poza zwykłe pojęcie nadzoru: np. potwierdzają one listy wypłat zasiłków rodzinnych i rozstrzygają w każdym przypadku o przyznaniu lub odmowie zasiłku chorobowego. Równocześnie sprawuje kontrolę fachową nad tymi czynnościami ZUS.

W takiej sytuacji i na tle tradycji wg której ZUS był jedynym wykonawcą ubezpieczenia, organa związkowe mogą poniekąd odczuwać zbędność swych czynności lub uważać się za zwolnione od istotnej odpowiedzialności za właściwe wykonywanie nadzoru²⁾. W niektórych organizacjach związkowych to właśnie tłumaczy zaniedbanie w zorganizowaniu pracy komisji s-u oraz brak zainteresowania rad zakładowych i komisji s-u pracą administracji przedsiębiorstw przy wypłacaniu zasiłków itd.

Sytuację tę wyjaśni niewątpliwie oczekiwana reforma organizacyjna ubezpieczeń społecznych, która powierzy związkom zawodowym całkowitą odpowiedzialność za wypłatę zasiłków rodzinnych i chorobowych, za właściwą dokumentację uprawnień (legitymacje ubezpieczeniowe) itp. i wyłączy w tym zakresie pośrednictwo ZUS. Trzeba już dziś wskazywać, zwłaszcza w akcji szkoleniowej, na sens i kierunek tej linii rozwojowej ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej.

1) Te broszury wydane przez ZUS omówiliśmy w Nr. 2/52 PUS str. 56, z wprowadzeniem ich do wszystkich ogniw związkowych zajmuje się CRZZ.
2) Por. PUS, Nr. 10/51, str. 333: „Zagadnienia organizacyjne ubezpieczeń społecznych w 1951 r.” oraz Nr. 1/52 str. 1: „O czujności ZZ przy wypłatach zasiłków”. Por. również art. pt. „Etapy rozwoju samorządu w ubezpieczeniu społecznym” w Nr. 4 Przeglądu Zagadnień Socjalnych.

W związku z tym właśnie trzeba szczególnie zwrócić uwagę na zaniechanie spraw ubezpieczeniowych w wielu wyższych ogniwach związkowych. O ile w terenowej organizacji ZZ (ORZZ, PRZZ) wszędzie istnieją i działają na ogół dobrze referaty socjalno-ubezpieczeniowe, o tyle w poszczególnych branżowych pionach związkowych (Zarządach Głównych, Okręgowych i powiatowych) sprawom ubezpieczeniowym poświęca się często b. mało uwagi. Wskutek tego cały prawie ciężar opieki nad pracą związkową w dziedzinie ubezpieczeniowej spada na referaty s-u ORZZ i PRZZ, które oczywiście nie mogą jej dopilnować we wszystkich zakładach pracy, powinny one czuwać nad tą pracą raczej poprzez piony branżowe.

Uwagi powyższe dotyczą niektórych tylko, choć b. istotnych trudności, które w dużym stopniu były niezależne od aktywu związkowego w zakładach pracy i krępowały jego możliwości działania. Pełniej i konkretniej mogliby zapewne oświetlić te sprawy sami aktywiści ubezpieczeniowi czynni w zakładowych organizacjach związkowych, którzy bezpośrednio stykają się z rozmaitymi przeszkodami w swej codziennej pracy. Ich korespondencje mogą dać b. cenne pouczenia o tym, co utrudnia ich pracę i czego im brak do należytego spełnienia swych zadań. Piszemy o tym w innym miejscu³⁾.

*

Wszystkie ogniwa związkowe muszą się już obecnie przygotować do roli bezpośredniego gospodarza ubezpieczenia społecznego; dotyczy to szczególnie organizacji zakładowych.

Organa rady zakładowej wzgl. miejscowej przejmując kierownictwo w sprawach ubezpieczeniowych sprawować je będą przy administracyjno-technicznej pomocy aparatu biurowego zakładu pracy. Jest więc szczególnie ważne, żeby rady zakładowe (miejscowe) poświęciły dużą uwagę natychmiastowemu zorganizowaniu pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej, która z kolei niezwłocznie powinna sprawdzić jak w zakładzie pracy działa komórka ubezpieczeniowa administracyjna. Czuwanie nad właściwym zorganizowaniem i funkcjonowaniem referatu ubezpieczeniowego w zakładzie pracy stanowi nie tylko bezpośrednie zadanie rady i komisji s-u. Dobrze działający administracyjny referat ubezpieczeniowy ma zasadnicze znaczenie dla dobrego funkcjonowania samej komisji, zapewniając jej sprawne narzędzie fachowe. W zakładach pracy, w których — jak np. w Zakładach im. Stalina w Poznaniu — dobrze działa administracyjna komórka ubezpieczeniowa, dobrze działa również komisja s-u.

Nie rozwijając obecnie szerzej tego tematu chcemy na zakończenie wskazać najważniejsze z prac, które na początku swej działalności przede wszystkim wykonać powinna komisja socjalno-ubezpieczeniowa:

1. Ustalenie programu pracy — zapoznanie się z zadaniami, określenie głównych rodzajów

³⁾ W niniejszym numerze str. 116

działalności (pomoc koleżeńska w sprawach świadczeń ubezpieczeniowych, ochrona zdrowia i pomoc lecznicza, kontrola wypłat zasiłków rodzinnych, przyznawanie zasiłków chorobowych, kontrola pracy administracyjnej komórki ubez., szkolenie i instruowanie delegatów, popularyzacja itd.), wyznaczenie kierunków działania w każdym z tych rodzajów prac⁴⁾.

2. Wewnętrzny podział pracy — ustalenie indywidualnej odpowiedzialności członków komisji za poszczególne rodzaje prac.

3. Zebranie kompletu materiałów instruktarzowych i informacyjnych — zapewnienie sobie stałego otrzymywania materiałów bieżących (wskaźników i okólniki CRZZ i ZUS, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych), udostępnienie tych materiałów całemu aktywowi s-u.

4. Powiadomienie całej załogi o zakresie pracy komisji i delegatów, wskazanie kto, do kogo i w jakich sprawach powinien się zwracać.

5. Sprawdzenie organizacji i pracy komórki administracyjnej ubezpieczeniowej — forma organizacyjna, jakość i terminowość pracy, zapozna-

⁴⁾ Patrz PUS Nr 2/52 str. 37—41: „Zadania ubezpieczeniowe ZZ w zakładach pracy”, „O niektórych sposobach kontroli ZZ nad wypłatą zasiłków rodzinnych”, „O pracy aktywu ubezpieczeniowego ZZ” oraz Nr 3/52 str. 63—68: „Komisje socj. ubez. i ochrony pracy w walce z zachorowalnością”.

nie się z ew. protokołami kontroli ZUS, poinformowanie się w oddziale ZUS czy i jakie są zastrzeżenia co do obliczania zasiłków i terminowości rozliczeń, sprawdzenie czy pracownicy komórki mają odpowiednie kwalifikacje, czy jest zorganizowana właściwa kontrola ich pracy itd.⁵⁾.

6. Nawiązanie łączności z wyższymi ogniwami związkowymi (terenowymi i branżowymi) oraz z radą właściwego oddziału ZUS⁶⁾.

W toku kampanii wyborczej ujawnione zostały w każdym zakładzie pracy usterek i określone zostały życzenia, które uławiają opracowanie programu i uzupełnienie powyższego wykazu.

*

Podsumowując pierwszy rok pracy socjalno-ubezpieczeniowej liczne organizacje związkowe mogły pochwalić się realnymi osiągnięciami. Kampania wyborcza wykazała duże zainteresowanie załóg pracowniczych dla tej pracy, spopularyzowała jej założenia i formy działania, pozyskała dla niej liczny i chętny aktyw. Tej zdobyczy nie tylko nie wolno zmarnować, lecz ponadto trzeba ją umocnić i rozwinąć.

J. P.

⁵⁾ Patrz PUS Nr 1/52 str. 4: „O pracownikach wypłacających zasiłki w zakładach pracy”.

⁶⁾ Patrz PUS Nr 11—12/51 str. 337: „Rady ubezpieczeń społecznych, jako czynnik kontroli świadczeniowej”.

Uwagi o skargach i zażaleniach

Skargi i zażalenia, otrzymywane przez Centralę i oddziały ZUS, pochodzą głównie od ubezpieczonych i rencistów bezpośrednio lub za pośrednictwem władz naczelnych, rad narodowych, organizacji politycznych i społecznych oraz prasy. Dotyczą one przeważnie rozmiaru świadczeń lub opiewałości w ich wypłacie.

Należy stwierdzić, że otrzymywane skargi i zażalenia są w większości, bo w przeszło 70%, niesłuszne. Wypływają one z reguły niezajomości uprawnień do świadczeń.

Wydawało by się, że na ten rodzaj skarg, jeżeli nie podlegają one kolektywnemu rozpatrzeniu przez komisję odwoławczą lub przez sąd ubezpieczeniowy, wystarczy natychmiast odpowiadać, tłumacząc w każdym przypadku prosto i jasno dlaczego dany rodzaj świadczenia nie przysługuje. Ale tak nie jest. Taka odpowiedź załatwia tylko skutek niezajomości uprawnień, ale nie usuwa przyczyny tj. samej niezajomości uprawnień u ogółu ubezpieczonych i rencistów.

Wielu ubezpieczonych i rencistów nie zna w pełni swoich uprawnień, wielu nie nauczyło się jeszcze korzystać z pomocy delegata socjalno-ubezpieczeniowego, działającego w każdej grupie związkowej oraz komisji socjalno-ubezpieczeniowej, działającej w każdej organizacji związkowej. Wielu też delegatów i członków komisji socjalno-ubezpieczeniowych jeszcze nie zaznajomiło się dobrze ze swoim zakresem działania i z uprawnieniami w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych i z tego powodu nie może z całą ścisłością odpowiadać, ubezpieczonym na powstające u nich wątpliwości czy też urastające słuszne lub niesłuszne roszczenia. a tym samym nie

może jeszcze usuwać przyczyny wielu skarg i zażaleń.

Tego rodzaju skargi wskazują na konieczność intensywniejszego szkolenia delegatów socjalno-ubezpieczeniowych oraz nasilenia akcji uświadamiającej wśród masy ubezpieczonych i rencistów. Stawia to wyraźne wskazania w tym zakresie tak ZUS, jak i związkom zawodowym. Wiemy, że ZUS wydał sporo popularnych broszur, ale zachodzą pytania: czy broszury te dotarły na właściwe miejsca, a jeżeli tak, to dlaczego nie są one właściwie wykorzystane i czy są one dostatecznie popularne.

I jeszcze jedno. Powtarzając się skargi i zażalenia wskazują władzom centralnym na potrzebę wszechstronnego rozpatrzenia zagadnień, będących przedmiotem częstych skarg, pod kątem ich odmiennego, niż dotąd, uformowania prawnego lub organizacyjnego.

Co do słusznych skarg i zażaleń mamy do czynienia z dwoma zadaniami: pierwsze — to uczynienie zadość żądaniu, drugie — to usunięcie przyczyny tego rodzaju skarg. Oba powinny być rozpatrzone z całą wnikliwością i natychmiast załatwione.

O ile uczynienie zadość słusznemu żądaniu może w każdym prawie przypadku nastąpić zaraz, o tyle usunięcie przyczyny zła wymaga nieraz poważnych zabiegów organizacyjnych i nasilenia kontroli ze strony kierownictwa, a przede wszystkim krytycznego i samokrytycznego rozpatrzenia danego problemu na naradach roboczych właściwych grup związkowych.

Zasada samokrytyki powinna być również w pełni stosowana przy udzielaniu odpowiedzi na każdą skargę czy zażalenie. Niestety, nie zawsze

ma to miejsce. Jeszcze dość często natrafia się na „metodę” topienia prawdy w powodzi wielu słów, szukających bodaj cienia usprawiedliwienia mitręgi w załatwianiu słusznej sprawy lub oczywistej pomyłki. Takie gmatwanie nie tylko niczego nie usprawiedliwia, ale wręcz przeciwnie — świadczy o złym stylu pracy danego pracownika i całej instytucji. Takiej metody należy się wyrzec jak obcego ciała w oku.

Bywa, że zwłoka lub omyłka nastąpiła w jednej z szeregu komórek współdziałających przy załatwianiu sprawy będącej przedmiotem skargi. W takich przypadkach odpowiedź zawiera nieraz zawiły opis całego biegu sprawy dla wykazania sprawności wielu ogniw i dopiero później następuje usprawiedliwienie tego ognia, które ponosi winę. Załogę się nie obchodzi wcale układ organizacyjny instytucji ani technika pracy poszczególnych jej komórek organizacyjnych. On zna jedną instytucję — ZUS i od niej żąda szybkiego udzielenia należnych mu świadczeń. I tak być powinno. I dlatego odpowiedź na zażalenie lub skargę musi być odpowiedzią Centrali lub oddziału ZUS, a nie tej komórki czy też tego pracownika, który w danym przypadku odpowiada na skargę. Dlatego odpowiedź powinna ujmować istotę sprawy tak, jak ją widzi składająca skargę.

O wielkiej wadze, jaką Partia, Rząd i całe społeczeństwo przywiązują do zagadnienia skarg i zażaleń, jako do mocnego oręża walki z bezdusznym i biurokratycznym stosunkiem do obywateli, świadczy to, że w projekcie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej poświęcono temu zagadnieniu osobny artykuł (73), dający obywatelom prawo zwracania się ze skargami i zażaleniami do wszystkich organów państwa.

K. Weyman

WYKŁADNIA *i* PRAKTYKA

Poniższy artykuł, omawiający zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków (część tabelaryczną asygnaty zasiłkowej) stanowi uzupełnienie artykułu w PUS nr 3/52 pt.: „O sposobie wypełniania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy” (część opisowa asygnaty zasiłkowej).

Obliczanie w zakładach pracy zarobków, jako podstawy wymiaru zasiłków ubezpieczeniowych

Do najczęściej popełnianych błędów przy obliczaniu zasiłków w zakładach pracy należy wadliwe ustalanie podstawy ich wymiaru tj. przeciętnych zarobków za okres przed powstaniem prawa do zasiłków. Ten rodzaj błędów stanowi przeszło połowę ogólnej liczby usterek, jakie stwierdza kontrola ZUS.

Najbardziej istotnym momentem dla prawidłowego obliczania przeciętnego zarobku, który stanowi podstawę wymiaru zasiłku, jest właściwe ustalenie samych zarobków pracownika z okresu przed zachorowaniem wzgl. porodem czy śmiercią.

I

Dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, przyjmuje się zarobki, licząc wstecz od dnia zachorowania, z okresu kalendarzowego:

- a) 3 miesiące — przy zarobkach obliczanych w stosunku miesięcznym oraz
- b) 13 tygodni — przy zarobkach obliczanych w inny sposób (tygodniowo, dziennie, dekadowo itd).

Powyższego 3-miesięcznego wzgl. 13-tygodniowego okresu kalendarzowego przed zachorowaniem nie należy mylić z okresem, jaki pracownik musi przebyć w zatrudnieniu, ażeby uzyskać prawo do zasiłku chorobowego.

Pracownik nabywa uprawnienia do zasiłków chorobowych po 4-ch tygodniach tj. po 28 dniach zatrudnienia (pozostawania w stosunku najmu pracy).

Gdy pracownik w dniu zachorowania, połączonego z niezdolnością do pracy, nie osiągnął jeszcze w danym zakładzie pracy 4-tygodniowego okresu zatrudnienia uprawniającego do zasiłku, wówczas brakujące do tego okresu tygodnie (dni) należy uzupełnić odpowiednią ilością tygodni (dni) z okresem jego zatrudnienia w poprzednim, zakładzie pracy o ile między okresami zatrudnienia w jednym i drugim zakładzie pracy nie było przerwy.

Jeżeli między okresem zatrudnienia (krótszym niż 4 tygodnie) w ostatnim zakładzie pracy a okresem zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy istnieje przerwa, to w takim wypadku pracownik będzie miał prawo do zasiłku chorobowego, o ile zliczone okresy zatrudnienia w kilku zakładach pracy będą wynosiły w ciągu ostatnich 12 miesięcy, licząc wstecz od dnia zachorowania, łącznie co najmniej 26 tygodni wzgl. 6 miesięcy.

Może się zdarzyć, że pracownik, który zachorował np. po 3 tygodniach zatrudnienia w danym zakładzie pracy i niezdolność trwała 2 tygodnie, nie będzie w dniu zachorowania posiadał z tytułu poprzednich, łącznie z ostatnim, zatrudnień ani 4-tygodniowego ciągłego okresu zatrudnienia ani 26 tygodni wzgl. 6 miesięcy zatrudnienia na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem. W takim wypadku zasiłek chorobowy przysługuje dopiero za drugi tydzień niezdolności, pierwszy bowiem tygodniem uzupełnia się okres ostatnio przepracowanych 3 tygodni do okresu 4-tygodniowego, koniecznego dla nabycia uprawnień do tego zasiłku.

Warunek 4-tygodniowego okresu ciągłego zatrudnienia lub 26 tygodni wzgl. 6 miesięcy zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem nie jest wymagany dla uzyskania uprawnień do zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu wypadku w zatrudnieniu, chorób ostrych lub ostrych chorób zakaźnych (listę tych chorób ustala Minister Zdrowia).

Podano na wstępie, że dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się zarobki z okresem zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy przed zachorowaniem. Nie oznacza to, że zarobki te muszą w każdym wypadku stanowić sumę wynagrodzeń za pełny okres 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy zatrudnienia.

W 13-tygodniowym wzgl. 3-miesięcznym okresie kalendarzowym, poprzedzającym zachorowanie, pracownik mógł pracować bez przerwy lub z przerwami. Jeśli praca trwała w tym okresie bez przerwy, to za podstawę wymiaru zasiłku przyjmuje się sumę zarobków za pełne 13 tygodni wzgl. 3 miesiące zatrudnienia. W wypadku natomiast istnienia przerwy w zatrudnieniu podstawę wymiaru stanowi suma zarobków, jaką pracownik osiągnął za przepracowane dni, tygodnie czy miesiące w 13-tygodniowym lub 3-miesięcznym okresie kalendarzowym przed zachorowaniem.

Ustalając zarobki z kalendarzowego okresu 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy przed zachorowaniem, nie wlicza się do tego okresu wynagrodzenia za tydzień wzgl. miesiąc, w którym nastąpiło zachorowanie. Np. pracownik miesięcznie płatny zachorował w kwietniu, to do zarobku z okresu 3-miesięcznego, licząc wstecz, przyjmuje się wynagrodzenie za miesiące: marzec, luty i styczeń. Zarobków należnych za m-c kwiecień w tym wypadku nie uwzględnia się. Jeśli natomiast pracownik płatny w stosunku tygodniowym stał się niezdolny do pracy w jednym z dni od wtorku do soboty, to do zarobku z okresu 13-tygodniowego nie wlicza się wynagrodzenia za tydzień, w którym nastąpiło zachorowanie.

Zasady tej nie stosuje się w przypadkach, gdy zachorowanie nastąpiło w okresie zatrudnienia, nie przekraczającym 4 tygodni wzgl. 1 miesiąca, i gdy pracownik, mimo to, nabył prawo do zasiłków wskutek wypadku przy pracy bądź ostrej choroby lub ostrej choroby zakaźnej. Wówczas dla obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobki za wszystkie przepracowane dni.

Przy dłuższych okresach zatrudnienia, obliczając zarobek z okresu 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy

kalendaryzacyjnych, można nie wliczać do tego okresu wynagrodzenia za niepełne tygodnie wzgl. miesiące zatrudnienia. Zdarza się bowiem, że pracownik mógł z przyczyn usprawiedliwionych nie pracować w jakimś tygodniu wzgl. miesiącu przez kilka dni i nie otrzymać za ten okres wynagrodzenia. Przyjęcie tego niepełnego tygodnia wzgl. miesiąca zatrudnienia do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku wpłynęłoby ujemnie na wysokość przeciętnego zarobku i tym samym zasiłku.

Gdy od dnia podjęcia zatrudnienia w danym zakładzie pracy do dnia zachorowania upłynął okres krótszy niż 13 tygodni wzgl. 3 miesiące, wówczas dla ustalenia właściwej podstawy wymiaru zasiłków należy zażądać z p o p r z e d n i e g o zakładu pracy wykazu zarobków za taki okres, jaki jest potrzebny do uzupełnienia 13 tygodniowego wzgl. 3-miesięcznego okresu kalendarzowego. Ograniczenie się w takich wypadkach wyłącznie do okresu zatrudnienia (niekiedy kilkutygodniowego) we własnym zakładzie pracy należy uważać za nieprawidłowe. Następuje bowiem wtedy błędne ustalenie podstawy wymiaru i niewłaściwe obliczenie samego zasiłku.

Zdarza się niekiedy, że pracownik w ciągu 13-tygodniowego wzgl. 3-miesięcznego okresu kalendarzowego n a p r z e m i a n: pracował i chorował, pobierając zasiłki. W takim wypadku zakłady pracy przyjmują do podstawy wymiaru zasiłku przeważnie zarobek t y l k o z okresu zatrudnienia pomiędzy dwoma zachorowaniami tj. od ostatniego dnia poprzedniej choroby do końcowego dnia ostatniego zatrudnienia. Postępowanie takie jest błędne. Bowiem tutaj, tak samo jak we wszystkich innych przypadkach, należy do podstawy wymiaru zasiłku przyjmować zawsze zarobki z 13-tygodniowego wzgl. 3-miesięcznego okresu, poprzedzającego każde nowe zachorowanie (nie ma tu znaczenia fakt, że część zarobków z tego okresu była już raz brana do obliczania poprzednich zasiłków).

Byłoby wskazane, ażeby zakład pracy, wypełniając tabelę w cz. II asygnaty zasiłkowej, podawał chronologicznie, oprócz okresów zarobkowych, również i te okresy, za które pracownik nie otrzymał wynagrodzenia. Należałoby przy tym podawać w skrócie przyczyny niepobierania wynagrodzenia.

Zdarzają się wypadki, że dla pracownika, który zachorował w m-cu kwietniu, podaje się zarobki za styczeń i luty i nie wiadomo, z jakich przyczyn nie podano zarobków za m-c marzec albo przy zatrudnieniu od 1.12.51 podaje się zarobki za luty i marzec, a z przyczyn nieznanych nie ma zarobków za styczeń.

W tym stanie rzeczy powstają przy kontroli obliczeń zasiłków wątpliwości, czy zarobki zostały prawidłowo podane i czy została właściwie ustalona podstawa zasiłku oraz czy dobrze obliczono sam zasiłek. Wątpliwości te usunąłby w/w sposób wypełniania tabeli w cz. II asygnaty zasiłkowej.

II.

Dla ustalenia podstawy wymiaru zasiłków p o ł o g o w y c h przyjmuje się zarobki z o s t a t n i e g o 13 tygodni wzgl. 3 miesiące zatrudnienia przed powstaniem prawa do tego zasiłku¹⁾. A za-

¹⁾ Prawo do zasiłku połogowego powstaje na 1 tygodnie przed porodem (przyuszczalną datę porodu ustala i podaje lekarz na asygnacie zasiłkowej).

Nie należy mieszać wyżej używanego określenia „powstanie prawa do zasiłku połogowego” z pojęciem „nabywanie uprawnień do zasiłku połogowego” — (patrz: koniec II rozdziału).

tem dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku połogowego m u s i s i ę z a w s z e przyjmować s u m ę zarobków z a p e ł n y okres 13-tygodniowego wzgl. 3-miesięcznego zatrudnienia przed powstaniem prawa do tego zasiłku.

Należy pamiętać, że sposób ustalania podstawy wymiaru przy zasiłkach połogowych jest zasadniczo inny aniżeli przy zasiłkach chorobowych. Dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku c h o r o b o w e g o przyjmuje się:

- albo sumę zarobków za pełny 13-tygodniowy wzgl. 3-miesięczny okres kalendarzowy przed zachorowaniem, o ile w ciągu tego okresu pracownik nie miał przerw w pracy,
- albo zarobki tylko za przepracowane dni, tygodnie lub miesiące w 13-tygodniowym wzgl. 3-miesięcznym okresie kalendarzowym przed zachorowaniem, o ile w ciągu tego okresu pracownik miał przerwy w pracy.

Podano wyżej, że dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku połogowego przyjmuje się zarobki za ostatnie 13 tygodni wzgl. 3 miesiące zatrudnienia przed powstaniem prawa do tego zasiłku.

Te 13 tygodni wzgl. 3 miesiące zatrudnienia n i e m u s z ą s i ę koniecznie mieścić w 13-tygodniowym wzgl. 3-miesięcznym okresie k a l e n d a r z o w y m, poprzedzającym bezpośrednio dzień powstania prawa do zasiłku połogowego.

Bo jeżeli pracownica na przestrzeni dłuższego okresu czasu przed powstaniem prawa do zasiłku połogowego miała przerwy w pracy i była zatrudniona w kilku zakładach pracy przez okresy krótsze aniżeli 13 tygodni wzgl. 3 miesiące, wówczas z l i c z a s i ę zarobki z tyłu okresów krótkotrwałego zatrudnienia, licząc wstecz od dnia powstania prawa do zasiłku, aż otrzyma się zarobki za pełny okres 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy zatrudnienia.

Te krótkotrwałe okresy zatrudnienia, które zlicza się dla otrzymania pełnego okresu 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy m u s z ą s i ę jednak mieścić w 12-miesięcznym okresie kalendarzowym, licząc wstecz od dnia powstania prawa do zasiłku połogowego.

Pracownica nabywa uprawnienia do zasiłku połogowego, jeżeli pozostawała w zatrudnieniu co najmniej przez 4 miesiące w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem.

W wypadku, gdy pracownica w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pracowała z przerwami w kilku zakładach pracy i w żadnym z nich nie osiągnęła 4-miesięcznego okresu zatrudnienia, wówczas okres ten ustala się w ten sposób, że sumuje się ilość dni kalendarzowych przepracowanych przez pracownicę we wszystkich zakładach pracy i otrzymaną sumę dzieli się przez 30, licząc za pełny miesiąc 30 dni.

III.

Podstawę wymiaru zasiłku p o g r z e b o w e g o po zmarłym pracowniku, stanowi jego zarobek z o s t a t n i e g o c a ł e g o tygodnia zatrudnienia, poprzedzającego tydzień, w którym nastąpiła śmierć.

Jeżeli śmierć pracownika nastąpiła przed upływem jednego (pierwszego) tygodnia zatrudnienia, wówczas wobec braku tygodniowego zarobku przyjmuje się za podstawę wymiaru zasiłku zarobek, jaki pracownik osiągnąłby na przestrzeni całego tygodnia, gdyby nie zmarł, tj. przeciętny zarobek dzienny pomnożony przez 6 dni.

Dla wymiaru zasiłku pogrzebowego w razie śmierci członka rodziny przyjmuje się zarobek pracownika z całego tygodnia, poprzedzającego tydzień, w którym zmarł członek rodziny.

IV.

W końcu należy wyjaśnić, jakie zarobki przyjmuje się do podstawy wymiaru zasiłków.

Istnieje ogólna zasada, że podstawa wymiaru składek i świadczeń ubezpieczeniowych jest ta sama¹⁾. A więc te same zarobki, od których liczone są składki, przyjmuje się również do obliczania zasiłków.

Do podstawy wymiaru zarówno świadczeń, jak i składek przyjmuje się te należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, do których pracownik ma roszczenie prawne. Będą to zatem wszystkie dokonywane na rzecz pracownika wypłaty gotówkowe przysługujące w myśl umowy o pracę, układu zbiorowego, przepisów służbowych, regulaminów lub z innych tytułów oraz wynagrodzenia w naturze.

Nie wlicza się do wynagrodzenia za pracę wypłat uzależnionych od dobrej woli i swobodnej oceny kierownictwa zakładu pracy.

Wynagrodzenia w naturze, które wchodzi do podstawy wymiaru składek, nie zawsze wchodzi będą do podstawy wymiaru zasiłków. Bowiernie w przypadkach, kiedy pracownik nie został w okresie choroby i niezdolności pozbawiony wynagrodzenia w naturze (np. mieszkanie służbowe), zasiłki oblicza się tylko od wynagrodzenia w gotówce.

Wynagrodzenia za pracę ustala się i wypłaca za pewne, z góry określone okresy czasu. Będą to przeważnie okresy miesięczne i tygodniowe, mogą też być wypłaty jednorazowe za wykonanie pewnych określonych prac. Do ustalania podstawy wymiaru zasiłków należy podawać zarobki za takie okresy, za jakie są obliczane i wypłacane w danym zakładzie pracy. Chodzi bowiem o to, aby przyjęte zarobki do podstawy wymiaru zasiłków były zgodne z listami płac.

1) PUS Nr 11—12 rok 1951 str. 344.

M. Brojewski

O kontrolę zakładów pracy w zakresie zwrotów nadpłaconych zasiłków

ZUS obciąża konta uspołecznionych zakładów pracy stwierdzonymi przez kontrolę terenową kwotami nadpłaconych lub niesłusznie wypłaconych zasiłków. Kwotę nadpłaconego zasiłku traktuje się, jako niedopłaconą składkę ubezpieczeniową. Zakład pracy jest obowiązany wyrównać zaległość i pokryć stratę funduszu składek, ponadto zaś powinien co miesiąc potrącać i ściągać od pracowników nienależnie wypłacone im zasiłki.

Praktyka i doświadczenie wykazują jednak, że zakłady pracy nie wykonują w pełni swoich obowiązków w zakresie ściągnięcia nadpłaconych zasiłków. Terenowa kontrola ZUS stwierdza w tej dziedzinie poważne zaniedbania. Np. kontrola przeprowadzona w ośmiu zakładach pracy na terenie Warszawy w miesiącu lutym br. wykazała, że tylko dwa uznały u siebie rachunek ZUS z tytułu nadpłat oraz dokonywały systematycznych potrąceń i wpłaciły w całości sumę zaległą. Z pozostałych sześciu zakładów żaden nie dokonał księgowania na dobro ZUS. Cztery w ogóle nie ściągały nadpłat, dwa zaś w bardzo małym stopniu, mimo, że nadpłaty były dość poważne.

Wobec przytoczonych przykładów braku dbałości o wyrówna-

nie strat wyrządzonych funduszom społecznym, odpowiednia i skuteczna kontrola zwrotu nadpłaconych zasiłków w uspołecznionych zakładach pracy staje się rzeczą nader pilną i konieczną. Kontrolę tę winny podjąć wszystkie zainteresowane czynniki: ZUS, związki zawodowe, władze zwierzchnie zakładów pracy i organa kontroli państwowej.

Kontrola zwrotu nadpłaconych zasiłków powinna należeć do stałych zadań rewidentów ZUS, wykonujących terenową kontrolę wypłat zasiłków w zakładach pracy. W toku planowej kontroli wypłat zasiłków rewident ZUS powinien zbadać, jakie kroki podjęło kierownictwo zakładu pracy w sprawie potrącenia i ściągnięcia od pracowników nadpłaconych zasiłków, ujawnionych przez poprzednią kontrolę. W szczególności trzeba zbadać:

- 1) czy zakład pracy uznał u siebie konto ZUS kwotą obciążenia z tytułu nadpłaconych zasiłków, zaksięgowaną na koncie zakładu pracy w ZUS,
- 2) czy zakład pracy potrąca pracownikom wzgl. ściąga od nich nienależnie wypłacone im zasiłki i czy potrącone kwoty wpłaca do ZUS,
- 3) czy i od jakich pracowników zakład pracy nie ściąga nadpła-

nych zasiłków, z jakich powodów (odejście z zakładu pracy i nieznanne nowe miejsce pracy, śmierć pracownika itp).

Jeżeli zakład pracy po zaksięgowaniu obciążenia nie wpłaca w ogóle lub wpłaca nieregularnie i za mało na wyrównanie zaległości z tytułu nadpłaconych zasiłków, kontrola terenowa ZUS powinna niezwłocznie, poza swoim normalnym planem, zbadać na miejscu w zakładzie pracy, powody zaniedbania i zwłoki.

Na podstawie wyników kontroli terenowej, ZUS w razie potrzeby zwróci się o interwencję do władz zwierzchnich zakładów pracy i organów kontroli państwowej.

Kontrolę zwrotu nadpłaconych zasiłków powinny wykonywać również władze zwierzchnie zakładów pracy i organa kontroli państwowej na podstawie zawiadomień ZUS o nadpłaconych zasiłkach, ujawnionych przez kontrolę terenową.

Organa związkowe (rady zakładowe, komisje socjalno-ubezpieczeniowe) powinny interesować się sprawą zwrotu nadpłaconych zasiłków i kontrolować co miesiąc kierownictwo zakładu pracy, czy potrąca i ściąga nienależnie wypłacone zasiłki. Współpraca i kontrola związków zawodowych jest konieczna w celu jak najszybszego i całkowitego pokrycia strat spowodowanych bezprawną i nieprawidłową wypłatą zasiłków.

Roczny bilans wykonywania Karty Górnika

Osiągnięcia oraz rejestr spraw do przepracowania i rozstrzygnięcia

Uchwałą Prezydium Rządu Nr 15 z 10.1.1951 (Monitor Polski Nr A-5, poz. 64) przyznano górnikom kopalni węgla, rudy, kruszców i glinki ogniotrwałej szczególne przywileje rentowe. Uchwała ta stanowi wykonanie uchwały Rady Ministrów z 30.11.1949 znanej potocznie pod nazwą Karty Górnika. Przywileje z Karty Górnika rozszerzono od 1.6.1951 na górników kopalni gipsów, magnezytów, kaolinów i gliny szlachetnej, zaś od 1.1.1952 na górników kopalni soli kamiennej i potasowej. W ten sposób zatrudnieni pod ziemią i przy pracach równorzędnych pracownicy wszystkich kopalni w Polsce objęci są obecnie przywilejami rentowymi Karty Górnika.

Minął przeszło rok od chwili wejścia w życie wspomnianej uchwały. Można zatem dokonać już pewnej analizy prac, związanych z wykonywaniem Karty Górnika oraz wyciągnąć wnioski na przyszłość w tym zakresie.

I.

Prace nad wprowadzeniem w życie KG poprzedzone zostały akcją szkoleniową, popularyzacyjną i uświadamiającą.

W drugiej połowie stycznia 1951 odbyła się w Katowicach narada z udziałem przedstawicieli administracji kopalni, rad zakładowych, władz Zw. Zaw. Górników i ZUS. Na naradzie tej przedyskutowano treść nowych przepisów rentowych w odniesieniu do górników oraz w związku z tymi przepisami zapoznano uczestników praktycznie z techniką pracy ZUS i jej specjalnymi potrzebami. Była to w historii polskich ubezpieczeń pierwsza wspólna narada przedstawicieli instytucji ubezpieczeniowej z szerokim aktywnym związkowo-zawodowym i reprezentantami administracji zakładów pracy. W ślad za tą naradą nastąpiły wewnętrzne narady pracowników ZUS oraz konferencje — narady z lekarzami rzeczoznawcami i lekarzami przemysłowymi, którzy przeprowadzają badania lekarskie gór-

Faktyczna i energiczna współpraca i kontrola wszystkich zainteresowanych czynników (ZUS, związki zawodowe, władze zwierzchnie zakładów pracy i organa kontroli państwowej) w sprawie zwrotu nadpłaconych zasiłków uchroni fundusze społeczne od strat i przyczyni się do zapobieżenia w przyszłości błędnym wypłatom zasiłków. Kontrola zwrotu nadpłaconych zasiłków stanowi ostatni i niezbędny ogniwo w cyklu zadań i czynności ZUS w zakresie wypłat zasiłków przez zakłady pracy.

St-St

ników zgłaszających roszczenia o rentę z KG.

Po tych wstępnych naradach podjęto akcję popularyzacyjną oraz praktyczne szkolenie pracowników administracji i biur zarobkowych w kopalniach. Szkolenie to było konieczne ze względu na to, że zgłoszenia roszczeń rentowych z KG przyjmują nie oddziały i ekspozytura ZUS (w przeciwieństwie do innych roszczeń), lecz pracownicy administracji kopalnianej. Formularze roszczeniowe, zawierające dane, na podstawie których ZUS rozpatruje roszczenia, podpisują kierownictwo administracyjne i członkowie rady zakładowej kopalni. A zatem odpowiedzialność za prawdziwość tych danych (zwłaszcza dotyczących przebiegu zatrudnienia pod ziemią, jako najbardziej istotnego elementu decydującego o prawie do świadczeń rentowych z KG) spada na administrację kopalnianą i przede wszystkim na aktywny związkowy. Stąd powstała konieczność praktycznego zapoznania zarówno pracowników administracyjnych kopalni, jak i członków rad zakładowych oraz komisji socjalno-ubezpieczeniowych z warunkami, pod jakimi przysługują świadczenia z KG oraz z techniką prawidłowego wypełniania i opracowywania formularzy roszczeń o renty górnicze.

II.

Nowy sposób przyjmowania i dokumentowania roszczeń z KG, poza tym, że wciągnął do częściowego wykonawstwa ubezpieczeń rentowych aktywny związkowy i administrację zakładu pracy, spowodował również zmianę dotychczasowego stylu pracy oddziałów ZUS. O ile bowiem dawniej kontakty bezpośrednie w zakresie ubezpieczeń rentowych między zakładami pracy a oddziałami ZUS praktycznie nie istniały, to stan ten od 1.1.1951 zmienił się radykalnie.

Inspektorzy i referenci ZUS, nawiązawszy z racji ww. akcji szkoleniowej kontakt z kopalniami, utrzymują go nadal, rozciągając stałą opiekę nad pracą kopalnianych referentów ubezpieczeniowych (wyjaśnianie im nasuwających się w praktyce codziennej wątpliwości, usuwanie popełnianych uchybień itp). Kontakt ten nie ogranicza się wyłącznie do styczności z tymi referentami.

Przedstawiciele ZUS z reguły kontaktują się również z czynnikami partyjnymi i związkowymi na terenie kopalni, mobilizując je do czynnego współdziałania z miejscowymi referentem ubezpieczeniowym. Poza tym stykanie się z tymi czynnikami ujawnia niekiedy niedomagania i niedociągnięcia w pracy oddziałów ZUS, znajdujące oddźwięk wśród załogi danego zakładu pracy. W wielu wypadkach niedomagania te można było dzięki temu z miejsca usunąć.

Pracownicy ZUS, przebywając często na terenie kopalni, nie zadowolają się jedynie wygłaszaniem fachowych referatów, udzielaniem wyjaśnień

i przyjmowaniem reklamacji czy interwencji. Starają się równocześnie zapoznawać możliwie szczegółowo z warunkami pracy górników, zjeżdżając nierzadko pod ziemię. W ten sposób poszerzają zasób wiadomości, niezbędnych do dobrego wykonywania własnej pracy zawodowej na odcinku ubezpieczeń rentowych górników.

Częste przebywanie przedstawicieli ZUS na kopalni posiada, poza znaczeniem praktyczno-zawodowym, również wymowę społeczno-moralną. Stanowi bowiem dla górników namacalny dowód nowego ducha wśród urzędników, znanych dawniej tylko z za zielonego biurka.

III.

Przebieg prac w zakresie rozpatrywania roszczeń o renty z KG w roku 1951 obrazuje poniższa tablica, podająca wpływ roszczeń, liczbę przyznanych i odmówionych rent oraz liczbę roszczeń, co do których postępowanie umorzono.

Z tabeli (kol. 2 i 6) wynika, że największe nasilenie zgłoszonych roszczeń przypada na maj, czerwiec, lipiec największa zaś liczba rozpatrzonych roszczeń na czerwiec, lipiec i sierpień 1951.

Porównanie kol. 2 i 6 wskazuje, że w pierwszych miesiącach napływ roszczeń znacznie przekraczał liczbę definitelynie załatwionych spraw.

Zjawisko to tłumaczy przede wszystkim masowy w I półroczu napływ roszczeń górników, którzy 1.1.51 (wprowadzenie KG) osiągnęli lub przekroczyli 55 rok życia i przepracowali pod ziemią ponad 25 lat (złagodzone warunki uzyskania prawa do renty). Poza tym tempo pracy w oddziałach ZUS musiało być początkowo hamowane koniecznością zaznajamiania się z nowymi zasadami załatwiania roszczeń rentowych z KG.

Od sierpnia jednak, kiedy minęła fala masowego napływu roszczeń, starych roczników (zjawisko jednorazowe), notuje się wydatną przewagę liczby roszczeń załatwionych nad liczbą roszczeń zgłoszonych (kol. 2 i 6). Do powstania przewagi tej przyczyniło się również wzrastanie z miesiąca na miesiąc wydajności pracowników ZUS, którzy już w marcu (po miesiącu wykonywania KG) załatwiali 1.170 roszczeń (w lutym — 399).

Wzrost ilości załatwionych roszczeń w miesiącach następnych należy tłumaczyć, nie tylko wzrostem indywidualnej wydajności pracy, lecz nadto faktem, że od kwietnia komórki rent górniczych w oddziałach ZUS zostały zasilone pewną liczbą pracowników b. Spółki Brackiej (którzy oprócz załatwiania roszczeń o pensje brackie włączyli się także do prac przy roszczeniach o renty z KG).

Gwałtowny wzrost ilości rozpatrzonych roszczeń w lipcu i sierpniu był wynikiem zobowiązań pracowniczych, podejmowanych w ramach ruchu społecznego. Trzeba tu pamiętać, że miesiące od czerwca do sierpnia są okresami nasilonego ruchu urlopowego.

Wydatny spadek liczby załatwionych roszczeń, obserwowany od września spowodowany został tym, że kontyngent roszczeń o renty z tytułu wieku, z natury rzeczy łatwiejszych do załatwienia i nie wymagających badań lekarskich, wyczerpał się (kol. 2).

Z porównania sumy ogólnej (17.530) zgłoszonych roszczeń (kol. 2) z sumą (16.282) roszczeń załatwionych (kol. 6) wynika, że 31.1.1952 tj. po roku wykonywania KG było 1.248 niezadowolonych roszczeń. Ponieważ przeciętny miesięczny wpływ roszczeń w omawianym roku wynosił (17.530:12) = 1.468, przeto tzw. zaległość wynosi mniej niż przeciętny miesięczny wpływ roszczeń. Skoro zaś załatwienie jednego roszczenia, od chwili jego wpływu do chwili wydania decyzji, wymaga na obecnym etapie około jednego miesiąca, przeto praktycznie o zaległościach trudno mówić.

Stosunkowo niska liczba roszczeń załatwionych odmownie, bo 10,5% ogólnej ilości zgłoszonych roszczeń (kol. 2 i 4), świadczy o dobrej pracy referentów kopalnianych, przyjmujących roszczenia. Referenci ci, stanowiąc pierwsze niejako sito zatrzymujące niewątpliwie bezzasadne roszczenia, nie przyjmowali roszczeń mechanicznie i bezmyślnie. Starali się w przypadkach roszczeń nieuzasadnionych wytłumaczyć zgłaszającym je bezzasadność tychże roszczeń.

Jeżeli chodzi o rozkład terenowy roszczeń z KG, to na dzień 31.1.1952 kolejność miejsc przedstawia się następująco: Oddział ZUS Chorzów — 4.000, Wałbrzych — 3.247, Sosnowiec — 2.909 i Rybnik — 2.040 roszczeń.

Pośród tych 4 oddziałów stosunkowo najmniejszą liczbę niezadowolonych roszczeń ma Oddział ZUS w Wałbrzychu (157), następnie Oddział w Sosnowcu (147) i wreszcie Oddział w Chorzowie (264).

IV

Jest rzeczą zrozumiałą, że uruchomienie działalności rentowej z KG nie obeszło się bez pewnych zgrzytów i potknięć. Niedociągnięcia te były natury technicznej i merytorycznej, część z nich była spowodowana przez administrację kopalniane i czynniki związkowe, a część przez pracowników ZUS. W rzędzie tych niedo-

ciągnięć należy, jako najpoważniejsze, wymienić następujące:

1. Akcja popularyzacyjna w kopalniach nie zawsze była wystarczająca. Błędem było wyłączenie z tej akcji przedstawicieli ZUS na terenie górnośląskiego zagłębia węglowego.

2. Stopień zainteresowania się ze strony aktywu związkowego sprawami rent z KG nie wszędzie był należyty. Zdarzały się przypadki, że rady zakładowe nie kontrolowały pracy referenta kopalnianego i mechanicznie podpisywały podawane przez niego okresy pracy niektórych górników pod ziemią.

3. Czynniki związkowe w kopalniach niekiedy stawiały wespół z ubezpieczonym „po przeciwnej stronie barykady”, traktując ZUS jako wspólnego nieprzyjaciela, od którego należy wszelkimi sposobami wy dostać nienależne nawet świadczenie rentowe. Znajdowało to swój wyraz w sporadycznych przypadkach kumoterskiego potwierdzania fikcyjnych okresów pracy pod ziemią albo łatwowiernego przyjmowania zeznań w tym względzie zarówno wnoszącego roszczenie, jak i przedstawionych przez niego świadków.

4. Kontakty ze strony oddziałów ZUS z kopalniami były niejednokrotnie za luźne, zaś akcja instrukcyjna za słaba, wskutek czego dochodziło do przetrzymywania roszczeń w kopalniach lub ich wadliwego wypełniania.

5. Kierownictwa niektórych zakładów pracy nie dawały referentom kopalnianym, wypełniającym formularze roszczeń, technicznych możliwości spełnienia tych funkcji, w szczególności nie odciążały ich od innych prac, wskutek czego dochodziło do zatorów.

6. Materiały w kopalniach, mające służyć za podstawę do potwierdzania poszczególnych okresów pracy pod ziemią (kartoteki, książki ewidencyjne itd.) w wielu kopalniach nie są zachowane, co powoduje konieczność przeprowadzania żmudnych dochodzeń, przesłuchiwanie nieraz problematycznych świadków itp. Dotyczy to szczególnie kopalń starych i obecnie nieczynnych oraz kopalń rudy żelaznej okręgu częstochowskiego.

7. Powołane do pełnienia czynności kierujących i nadzorczych Biuro Rent Górniczych w Oddziale Obwodowym ZUS w Chorzowie pierwsze 2 miesiące

swej działalności (luty i marzec, 1951) poświęciło zanadto pracy biurowej, ruszając w teren dopiero w miesiącu kwietniu, przez co nie zapobieżono zaraz z początku pewnym niedociągnięciom.

8. Dostawa druków dla rent górniczych ze strony Centrali ZUS wskutek zbyt „aptecznych” nakładów kilkakrotnie szwankowała, powodując kilkudniowe przestoje w pracy niektórych oddziałów.

9. Brak przez zbyt długi czas rozstrzygnięcia wylonionych w trakcie pracy wątpliwości natury merytoryczno-prawnej w typowych sytuacjach rentowych spowodował zahamowanie załatwienia szeregu spraw, częściowo do dziś nierozstrzygniętych.

10. Z problemów nierozstrzygniętych szczególnie drażliwą okazała się kwestia, czy dopuszczalne jest płacenie renty z KG z tytułu niezdolności do pracy pod ziemią górnikowi, który nadal jest pod ziemią zatrudniony. Problem ten dopiero w ostatnim czasie został rozwiązany, jednak tylko doraznie.

11. Powierzenie tzw. lekarzom kopalnianym orzecznictwa lekarskiego w zakresie niezdolności do pracy pod ziemią w rozumieniu KG okazało się niezbyt szczęśliwym posunięciem. Praca tych lekarzy, nie mających żadnej praktyki w tym zakresie na ogół nie jest zadowalająca z punktu widzenia potrzeb ubezpieczeniowo-lekarskich. Rzecz leży w tym, że orzecznictwo lekarsko-ubezpieczeniowe staje się stopniowo nową gałęzią wiedzy, wymagającej teoretycznego przygotowania i praktycznego doświadczenia oraz znacznej dozy dobrej woli, której wielu lekarzom kopalnianym było brak. U niektórych lekarzy kopalnianych zauważono zbyt liberalizm w ocenie zdolności do pracy pod ziemią.

12. Ze strony ubezpieczonych zauważono niekiedy zbyt lekceważące podchodzenie do konieczności dostarczenia należytych dowodów dla udokumentowania roszczeń.

13. Szczególne trudności wyloniła kwestia choroby zawodowej, zwanej krzemicą płuc, z którą ogół lekarzy kopalnianych nie jest bliżej obeznany. Powodowało to konieczność zasięgnięcia opinii Poradni Chorób Zawodowych przy Klinice Akademii Medycznej w Zabrze, przeciążonej tego rodzaju badaniami.

14. Ze strony niektórych zakładowych organizacji związkowych istniały usiłowania do rozszerzającego traktowania przepisów wyjątkowych KG, dopuszczających możliwość zaliczania okresów zatrudnienia w administracji przedsiębiorstw górniczych, w związkach zawodowych itp. do okresów pracy równorzędnej pracy pod ziemią. Tego rodzaju sugestiom, sprzecznym z podstawowymi założeniami KG ZUS musiał się oprzeć nawet za cenę pewnej niepopularności w indywidualnych przypadkach.

15. Trudności przy rozpatrywaniu konkretnych roszczeń rentowych wywołały zbyt ramowe przepisy § 1 ust. 2 lit. c uchwały Prezydium Rządu z 8.12.1951, mówiące o zaliczaniu zatrudnienia na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych w administracji przed-

Roszczenia rentowe z Karty Górnika w okresie od 1.1.1951 do 31.1.1952

Miesiąc	Liczba zgłoszonych roszczeń	Liczba rent		Postępowanie umorzono	Ogółem załatwiono roszczeń
		Przyznanych	odmówionych		
1	2	3	4	5	6
II	1.069	359	4	36	399
III	1.546	894	153	63	1.110
IV	1.594	933	153	100	1.486
V	2.037	1.398	95	57	1.550
VI	2.950	1.601	98	142	1.841
VII	2.390	2.387	86	78	2.551
VIII	1.434	2.045	119	47	2.211
IX	1.083	1.175	162	61	1.398
X	1.160	831	226	36	1.093
XI	833	749	198	48	995
XII	663	642	190	279	1.111
I	771	567	216	54	837
Razem:	17.530	13.581	1.700	1.001	16.282

siębiorstw górniczych, jako pracy równorzędnej pracy pod ziemią. Pojęcie „administracji przedsiębiorstwa górniczego” wymagałoby ściślejszego określenia.

16. Szczególnie zawile i czasochłonne w opracowaniu okazały się rozszczenia rentowe KG osób, które przebyły także zagraniczne okresy ubezpieczenia górniczego. Brak dowodów pracy pod ziemią, wymagający komunikowania się z zagranicznymi instytucjami ubezpieczeniowymi, przyczynił się poważnie do przedłużenia czasu załatwień rentowych.

Jak z powyższego widać, trudności i błędy były najróżnorodniejsze. Nie można jednak mówić, by błędy miały charakter masowy. Niedociągnięcia natury poważnej zdarzały się rzadko, a zjawiska wyraźnie złej woli należały do wyjątkowych. Występujące w pierwszych okresach sporadyczne przypadki prób uzyskania renty z KG drogą spekulacji zostały stłumione w zarodku.

Na koniec należy jeszcze poruszyć następujące b. istotne dla sprawnego i należytego wykonywania KG kwestie, a mianowicie:

1. Ewidencja załóg kopalnianych, dotycząca rodzaju prac wykonywanych przez poszczególnych górników, musi

być poddana gruntownej rewizji i w przyszłości trzeba ją prowadzić sumiennie. Ewidencja ta ma podstawowe znaczenie dla udowodnienia uprawnień rentowych z KG i dlatego nie może być traktowana, jako drugorzędne urządzenie. Ewidencja ta zresztą jest także potrzebna samym kopalniom dla kontroli uprawnień członków załogi do innych przywilejów z KG (premie kwartalne, stopnie górnicze, odznaczenia itp.).

2. Orzecznictwo lekarskie w zakresie wszystkich rent emerytalnych (brackich, z KG i powszechnych) powinno być skupione w ręku jednych i tych samych lekarzy, by uniknąć odsyłania wnoszącego rozszczenie od jednego lekarza do drugiego. Lekarze-rzeczoznawcy zaś winni poważnie podejść do teoretycznych podstaw orzecznictwa lekarsko-ubezpieczeniowego i uzupełniać swe wiadomości w tym kierunku. Potrzebą chwili jest utworzenie przy jednym przynajmniej z uniwersytetów ośrodka orzecznictwa lekarskiego, zajmującego się naukowo tymi zagadnieniami i szkolącego na kursach lekarzy-rzeczoznawców. Sprawy te winny znaleźć także swój wyraz w programie szkolenia uniwersyteckiego nowych kadr lekarzy.

3. Byłoby wskazane, by każdy referent świadczeniowy ZUS, specjalizujący się w opracowywaniu rozszczeń rentowych górników, przynajmniej raz zobaczył ruch pod ziemią w kopalni. W ten sposób referent taki przestanie być przysłówiowym ślepy, mówiącym o kolorach. Określenia „rębacz, ładowacz, sygnalista, wiertacz, żelaznik” itd. nie będą dla niego tajemniczą magią. Referent, znający pracę pod ziemią w kopalni, całkiem inaczej będzie przystępował do rozszczenia rentowego górnika aniżeli zupełny w tym względzie laik.

*

Podsumowując pierwszy rok działalności rentowej, opartej na przepisach Karty Górnika, stwierdzić należy, że mimo pewnych zahamowań, zatorów i błędów, ogólna ocena wypadła pozytywnie. W dalszym ciągu jednak jest jeszcze dużo do zrobienia, by w pełni zrealizować zasadę „górnikowi, przodującemu oddziałowi klasy robotniczej — najlepsza obsługa rentowa”. Zgodna współpraca czynników partyjnych, związkowych i administracji kopalnianych oraz ZUS winna doprowadzić do pełnej realizacji cytowanej zasady.

Feliks Woźniczka

Zawieszenie zasiłków rodzinnych na stypendystów szkół wyższych

Jednym z przejawów opieki Polski Ludowej nad młodzieżą kształcąca się w średnich i wyższych szkołach jest pomoc finansowa udzielana jej w różnych formach, przede wszystkim w formie stypendiów. Szczególnie szeroko są one udzielane słuchaczom szkół wyższych. W I połowie b. roku akademickiego na około 125 tys. studentów otrzymało stypendia 80 tys. tj. 64%.

Pomoc finansowa dla młodzieży akademickiej płynie także z ubezpieczenia społecznego. Jak wiadomo, rodzice (ubezpieczeni pracownicy i renciści) otrzymują zasiłki rodzinne w zasadzie na dzieci, które nie przekroczyły 16 roku życia. Jeżeli jednak dzieci uczęszczają do szkół, to zasiłek na kształcące się dzieci przysługuje do czasu ukończenia przez nie 24 roku życia.

Zagadnienie zbiegu obu świadczeń ze środków publicznych, tj. stypendium i zasiłku rodzinnego, nie było dotychczas rozstrzygnięte, mimo że unormowanie tego zagadnienia zapowiedział § 5 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 26.7.1950 w sprawie ujednoczenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U.R.P. Nr 33, poz. 297).

Częściowo zagadnienie to rozwiązuje uchwała Prezydium Rządu z 20.2.1952 (Nr 78/52), normująca ogólnie zbieg zasiłku rodzinnego i stypendium ze szkoły wyższej. Uchwała zwiększa liczbę stypendiów dla młodzieży szkół wyższych od 1 kwietnia br. o 10.000, a od 1 września br. o 4.700 w stosunku do 1951 roku, oraz podwyższa ich wysokość.

Wobec zatem przejęcia przez państwo głównego ciężaru utrzymania studenta, została, poczynając od m-ca kwietnia b. roku, uchylona wypłata zasiłków rodzinnych dla stypendystów szkół wyższych i środki finansowe na pomoc dla studiującej młodzieży zostały skupione w jednym miejscu.

Wstrzymanie zasiłków rodzinnych na stypendystów szkół wyższych unormowało szczegółowo zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22.3.1952 roku.

Wstrzymanie zasiłków rodzinnych na stypendystów szkół wyższych unormowało szczegółowo zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22.3.1952 roku.

Wstrzymaniu ulegają wypłacane na kształcące się dzieci (w wieku od 16 do 24 lat):

- a) zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia pracownika (rodziców),
- b) zasiłki rodzinne oraz dodatki do rent, wypłacane przez ZUS i PKP emerytom, inwalidom i poszkodowanym wskutek wypadków w zatrudnieniu.

Nie uległy wstrzymaniu renty sierocze wzgl. przysługujące zamiast nich zasiłki rodzinne. Jeżeli więc pobierano dotychczas na sierotę rentę sierocą i zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia (np. wdowy, to uległ obecnie wstrzymaniu tylko zasiłek z tytułu zatrudnienia, natomiast renta sieroca stypendysty zostanie zamieniona na zasiłek rodzinny (tj. podniesiona do wysokości zasiłku). W tym celu zainteresowani powinni zgłosić wnioski do Oddziału ZUS, wypłacającego rentę sierocą, dołączając do wniosku zaświadczenie zakładu pracy o wstrzymaniu zasiłku z tytułu zatrudnienia.

Wstrzymanie w ciągu roku wypłaty stypendium z winy stypendysty oraz niepobieranie stypendium w okresie ferii letnich nie uprawnia do otrzymania zasiłku (dodatku) rodzinnego za okres nieotrzymywania stypendium.

Zakłady pracy otrzymały szczegółowe wskazówki z oddziałów obwodowych ZUS (okólnik Centrali Nr 53/52), dotyczące zastosowania postanowień w/w zarzą-

dzenia z dniem 1.4.1952 oraz dalszego ich bieżącego stosowania. Wskazówki idą w tym kierunku, że zakład pracy obowiązany jest nie tylko kontrolować, jak dotąd, czy dziecko w wieku ponad 16 lat kształci się, lecz także żądać zaświadczenia, że dziecko studiujące w szkole wyższej nie pobiera stypendium. Zaświadczenia tego należy żądać od zainteresowanego pracownika:

- a) obecnie dla ustalenia uprawnień do zasiłków od 1 kwietnia 1952,
- b) z początkiem każdego roku akademickiego,
- c) przy przyjęciu pracownika do pracy.

Wstrzymanie wypłaty zasiłku na stypendystę szkoły wyższej może pociągnąć za sobą zmianę uprawnień lub wysokości zasiłków także innych osób należących do grona rodzinnego (żony, męża trwale niezdolnego do zarobkowania, pozostałych dzieci). Z tego też powodu pracownicy zakładów pracy, do których obowiązków należy obliczanie i wypłata zasiłków, powinni dokładnie zaznajomić się z przesłanymi im specjalnie wskazówkami ZUS i włączyć je do świeżo im przesłanej instrukcji o wypłacie zasiłków rodzinnych (która nie objęła omawianej sprawy).

Na marginesie zarządzenia o zawieszeniu zasiłków na dzieci

pobierające stypendia ze szkół wyższych należy wspomnieć o skutkach, jakie powoduje pobieranie stypendium przez żonę pracownika. Jak wiadomo, żony są w zasadzie uprawnione do zasiłku m.in. z tytułu kształcenia się. Jeżeli jednak żona pobiera stypendium, nie przysługuje na nią zasiłek, gdyż podstawowym warunkiem uprawnienia do zasiłku rodzinnego na żonę jest pozostawanie jej na wyłącznym utrzymaniu męża. Pobieranie stypendium przez żonę narusza ten warunek. Z tego powodu zaświadczenie o kształceniu się żony winno zawierać również stwierdzenie, czy pobiera ona stypendium.

Wypłata dodatków – podwyżek pobierającym francuskie renty wypadkowe

Duża liczba obywateli polskich, którzy w poszukiwaniu pracy emigrowali z Polski, przeważnie po pierwszej wojnie światowej, uległa na terenie Francji jednemu lub nawet kilku wypadkom przy pracy w górnictwie, przemyśle lub na roli. Za wypadki te pracodawcy francuscy, (kopalnie, huty, fabryki itp.) zgodnie z wyrokiem sądu cywilnego, obowiązani byli do wypłaty odszkodowań w formie renty, której wysokość ustalona była w zależności od osiadanego przez poszkodowanego zarobku rocznego.

Wobec silnej dewaluacji franka, wysokość francuskich rent wypadkowych przyznawanych w okresie do zakończenia drugiej wojny światowej jest w porównaniu z rentami przyznawanymi po wojnie tej nieproporcjonalnie niska. I tak, renty wypadkowe przyznawane do 1939 wynoszą mniej więcej od 50 do 600 fr. kwartalnie, co uwzględniając obecny kurs franka (100 fr = zł 1 gr 14) stanowi kwotę minimalną.

Zgodnie z ustawodawstwem francuskim wysokość samej renty zasadniczej nie może ulec zmianie po uprawomocnieniu się wyroku sądu. Właściwe więc renty z tytułu wypadków i chorób zawodowych płacone przez pracodawców lub prywatne towarzystwa ubezpieczeniowe nie uległy w ogóle rewaloryzacji w związku ze zmianą siły nabywczej franka francuskiego i są bardzo niskie.

Ustawodawstwo francuskie, a ściślej mówiąc dekret z 3.4.1942 przewiduje jednak tzw. podwyżki (majoration) do rent z tytułu wypadków i chorób zawodowych w wysokości dostosowanej do poziomu kosztów utrzymania we Francji. Podwyżki przysługują zasadniczo tym rencistom, którym przyznano renty przed drugą wojną i których utrata zdolności do pracy z powodu wypadku lub choroby zawodowej wynosi co najmniej 10%.

Grupa uprawnionych do podwyżek obejmuje w Polsce około 3800 osób.

Podwyżki wypłacane są przez instytucję państwową „Caisse des Depots et Consignations” w Paryżu. Są one stosunkowo wysokie. I tak np. wysokość kwartalna podwyżki do renty z tytułu 100% utraty zdolności do pracy wynosi przyjmując za podstawę roczny zarobek 180.000 fr francuskich blisko 45.000 fr. W porównaniu z rentą, np. 500 fr kwartalnie, podwyżka stanowi kwotę 90-krotnie wyższą niż renta.

Dodatki do rent wypadkowych — zgodnie z art. 1 pkt 5 wspomnianego dekretu — nie mogły być wypłacane cudzoziemcom, którzy opuścili terytorium Francji. Lecz postanowienia art. 19 Konwencji Generalnej zawartej pomiędzy Polską a Francją o zabezpieczeniu społecznym z 9.6.1948 (Dz. U. R. P. Nr 24 z 28.4.1949 poz. 158) wyłą-

czają obywateli polskich zamieszkałych w Polsce spod działania powyższego przepisu i przyznają im prawo do korzystania z wszelkich dodatków czy podwyżek do francuskich rent wypadkowych i z tytułu chorób zawodowych.

W myśl postanowień protokołu specjalnego Rząd francuski zobowiązał się do wypłaty dodatków począwszy od 1 marca 1947, instytucje francuskie nie przekazywały jednak podwyżek, ponieważ § 1 art. 25 Konwencji Generalnej zawiera stwierdzenie, iż władze administracyjne Polski i Francji wydadzą szczegółowe zarządzenia wymagające porozumienia się obu stron, odnośnie wykonania postanowień Konwencji lub przewidzianych w niej układów dodatkowych.

Takie porozumienie w sprawie sposobów stosowania Konwencji Generalnej w części dotyczącej wypadków przy pracy i chorób zawodowych zawarto pomiędzy Polską a Francją w dniu 15 lutego 1951 r. Porozumienie to omawia szczegółowo tryb postępowania pomiędzy instytucją francuską „Caisse des Depots et Consignation” w Paryżu a Centralą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odnośnie wypłaty podwyżek już przyznanych, sposobu składania rozszczeń o przyznanie podwyżki, wypłaty rent wypadkowych przyznanych przez „Caisse des Depots” jak i inne instytucje francuskie.

Francuska Kasa Rządowa przystąpiła do wypłaty podwyżek z dużym opóźnieniem, albowiem dopiero w dniu 26.2.1952 wpłynął

Nowe zasady przyznawania i wydawania wyprawek

Wyprawki są świadczeniem w naturze z zakresu opieki nad rozwojem i zdrowiem dziecka, dlatego też z chwilą powołania do życia Zakładu Lecznictwa Pracowniczego przyznawanie ich powinno było należeć do tej instytucji. Z uwagi jednak na trudności, wyłaniające się w okresie organizowania ZLP i następnie w okresie unifikacji aparatu służby zdrowia, ZUS wyręczał w latach 1950 i 1951 administrację lecznictwa w prowadzeniu akcji wyprawkowej.

W roku 1952 kredyty na tę akcję zostały przewidziane w budżecie Ministerstwa Zdrowia i uchwałą Prezydium Rządu z 12.12.1951 (Nr 866) temu resortowi przekazane zostały kompetencje Ministra Pracy i Opieki Społecznej w zakresie akcji wyprawkowej. Oddziały ZUS zaprzestały z dniem 1 marca br. przyznawać i wydawać wyprawki, a działalność tę podjęły Wydziały Zdrowia Prezydiów Rad Narodowych (powiatowych — miejskich — dzielnicowych). Równocześnie weszły w życie nowe zasady przyznawania wyprawek, ustalone uchwałą Prezydium Rządu z dnia 16.2.1952 (Nr 71/52). Stronę techniczną przyznawania i wydawania wyprawek unormował Minister Zdrowia instrukcją z dnia 25 lutego br. (M.Dz.V-11).

do ZUS pierwszy wykaz obejmujący 626 nazwisk rencistów zamieszkałych w Polsce, uprawnionych do wypłaty podwyżki. Tytułem zaległych należności za okres przeważnie od 1.3.1947 do 30.11.1951 wpłynęła do ZUS kwota ponad 65.000.000 fr. Przeciętna należność dla jednego rencisty wynosiła więc ponad 100.000 fr.

Z uznaniem podkreślić należy ofiarność zespołu referatu francuskich świadczeń wypadkowych Biura Świadczeń Zagranicznych, którzy podjęli zobowiązanie załatwienia 626 podwyżek w terminie do 29.2.1952, niezależnie od wykonania bieżącej pracy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych czyni obecnie starania o przyspieszenie wpływu dalszych podwyżek dla pozostałych ok. 2800 rencistów. →

J. K.

Wyprawkę wydaje się bądź bezpłatnie, bądź odpłatnie w okresie od 8 miesiąca ciąży do ukończenia przez dziecko trzech miesięcy życia.

Bezpłatna wyprawka przysługuje z tytułu:

1. zatrudnienia (ubezpieczenia) ojca lub matki, jeżeli a) trwało ono co najmniej 4 miesiące przed narodzeniem się dziecka i b) przynajmniej jedno z rodziców jest członkiem związku zawodowego oraz c) średni miesięczny zarobek (z ostatnich trzech miesięcy) żadnego z rodziców nie przekracza 800 zł, jeśli zaś tylko jedno z rodziców zarobkuje — 1000 zł;

2. pobierania przez matkę nauki w szkole, jeżeli wyłącznym środkiem utrzymania jest stypendium jednego albo obojga rodziców;

3. utrzymywania się z zaopatrzenia emerytalnego lub renty z ubezpieczeń społecznych, przysługujących jednemu z rodziców (do bezpłatnej wyprawki nie uprawnia jednak renta wypadkowa, jeżeli niezdolność do zarabkowania wynosi poniżej 50%;

4. pobierania zaopatrzenia na podstawie dekretu z 3.2.1947 (Dz. U. R. P. Nr 14, poz. 54) o odszkodowaniu funkcjonariuszów bezpieczeństwa publicznego, żołnierzy Wojska Polskiego i członków ORMO;

5. odbywania przez ojca dziecka kadrowej bądź zastępczej służby wojskowej bądź też zakończenia tej służby w okresie 4 miesięcy przed urodzeniem się dziecka;

6. posiadania odznaczenia państwowego (orderu, krzyża, medalu) przez jednego z rodziców, zamieszkałych na wsi, a nie objętych przepisem pkt. 1.

We wszystkich innych przy-

padkach wyprawka może być przyznana tylko odpłatnie.

Uprawnienia do wyprawki ustala Wydział Zdrowia właściwy ze względu na miejsce zamieszkania kobiety ciężarnej lub matki.

Każda osoba ubiegająca się o wyprawkę wypełnia formularz („zgłoszenia o wyprawkę”) otrzymany z Wydziału Zdrowia.

W przypadku, gdy wyprawka przysługuje z tytułu zatrudnienia dana osoba winna przedstawić:

a) poświadczenie lekarza (zamieszczone na wspomnianym poprzednio formularzu), że kobieta jest w ciąży lub skrócony wypis aktu urodzenia dziecka,

b) kartę meldunkową ciężarnej lub matki dziecka,

c) zaświadczenie zakładu pracy dotyczące okresu zatrudnienia oraz wysokości zarobków.

d) jeżeli drugie z rodziców nie pracuje — odpowiednie zaświadczenie komitetu blokowego (administracji domu, sołtysa),

e) legitymację związku zawodowego.

Jeśli dana osoba rości sobie prawo do bezpłatnej wyprawki z tego tytułu, że źródłem jej utrzymania jest renta lub zaopatrzenie emerytalne, musi ona prócz dowodów wymienionych pod lit. a-b przedstawić dowód pobierania zaopatrzenia wzgl. renty (odcinek przekazu) oraz zaświadczenie komitetu blokowego (administracji domu, sołtysa), iż żadne z rodziców nie zarobkuje.

Osoby ubiegające się o wyprawkę odpłatną, przedstawiają zaświadczenia wymienione pod lit. a-b.

Na dowód uprawnień do bezpłatnej lub płatnej wyprawki Wydział Zdrowia wydaje odpowiedni talon, na podstawie którego wydaje wyprawkę wskazany sklep Miejskiego Handlu Detalicznego.

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ma być narzędziem w codziennej pracy ubezpieczeniowej aktywów związków zawodowych, pracowników ZUS i zakładów pracy. Zadanie to może być spełnione tylko przy czynnej współpracy czytelników.

Redakcja PUS prosi o tę współpracę w formie: — nadsyłania artykułów i doniesień o ciekawych doświadczeniach i usprawnieniach w pracy — wskazywania zagadnień, których omówienie i wyjaśnienie czytelnik pragnie znaleźć w PUS — kierowania do PUS zapytań dotyczących wykładni przepisów i praktyki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Każdy czytelnik — współtwórcą pisma.

Zapytania i wyjaśnienia z praktyki ubezpieczeniowej

57 — Renta sieroca a prawo do zasiłku rodzinnego

PYTANIE: Czy pobieranie renty sieroczej z ubezpieczenia społecznego jest przeszkodą do pobierania na sierotę zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia innej osoby?

ODPOWIEDŹ: Z reguły nie jest przeszkodą, lecz może nią być, gdy renta sieroca jest tak wysoka, że stanowi główne źródło utrzymania sieroty.

Jednym z warunków uzyskania zasiłku rodzinnego na dziecko jest wychowywanie i utrzymywanie dziecka przez osobę ubiegającą się o przyznanie jej zasiłku na to dziecko. Jeżeli chodzi o dzieci własne i przysposobione, tekst rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 1950 r. w sprawie ujednoczenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 33, poz. 297) wprowadzie nie zawiera literalnego sformułowania tego warunku, lecz z całości postanowień tego rozporządzenia wynika, że zasiłek na dzieci jest wypłacany tylko tym osobom, które rzeczywiście dziecko wychowują i utrzymują. Wyraźnie nakładają te obowiązki na rodziców postanowienia art. 35, 39 i 71 kodeksu rodzinnego (Dz. U. nr 34, poz. 308 z 1950). Warunek utrzymywania i wychowywania dzieci obowiązuje więc także przy ubieganiu się o zasiłek na dzieci własne. Jeżeli chodzi o inne dzieci, czyli o tzw. dzieci obce, wspomniane rozporządzenie Rady Ministrów wyraźnymi postanowieniami uzależnia nabycie uprawnienia do zasiłku rodzinnego m. in. od rzeczywistego wychowywania i utrzymywania dziecka przez osobę zgłaszającą roszczenia o zasiłek.

Warunek utrzymywania dziecka nie jest równoznaczny z warunkiem całkowitego i wyłącznego utrzymywania go. Z tego powodu renta sieroca z ubezpieczeń społecznych przy obecnej wysokości rent sierocych z reguły nie pozostaje w sprzeczności z warunkiem utrzymywania sieroty przez osobę zatrudnioną i wobec tego nie jest przeszkodą do przyznania jej zasiłku na sierotę z tytułu zatrudnienia (np. wdowy). Gdyby renta sieroca osiągała taką wysokość, że stanowiłaby główne źródło utrzymania sieroty, zasiłek na nią nie mógłby być przyznany z tytułu zatrudnienia innej osoby. Praktycznie może to zachodzić tylko w niektórych przypadkach pobierania renty sieroczej z Karty Górnik. Gdy taka renta osiąga znacznie wyższą wysokość, nie może być przyznany zasiłek na sierotę z tytułu zatrudnienia opiekuna.

Zasady sformułowanej w niniejszym wyjaśnieniu nie można odwrócić. Nie można więc przyjmować, że gdy niska renta sieroca nie jest przeszkodą do przyznania zasiłku z tytułu zatrudnienia, to w każdym takim przypadku zasiłek może być przyznany. Utrzymywanie sieroty ze środków materialnych pracownika (poza rentą sierocą) oraz wychowywanie jej przez niego musi być rzeczywiste i niewątpliwe. Gdy warunek ten nie jest spełniony z jakiegokolwiek powodu, zasiłek na sierotę z tytułu zatrudnienia nie przysługuje.

Przykład: Dziecko pobierające rentę sierocą jest pasierbem. Zamieszkuje z matką i ojczymem. Stwierdzono, że ojczym nie łoży na utrzymanie pasierba (sieroty), a nawet odmawia łożenia środków na utrzymanie dziecka własnego. W tym przypadku na sierotę-pasierba nie może być przyznany zasiłek z tytułu zatrudnienia-ojczyma, gdyż ten nie spełnia faktycznie warunku utrzymywania i wychowywania pasierba, a z prawnego punktu widzenia nie ma takiego obowiązku. Sierota może w tym przypadku pobierać zasiłek tylko z tytułu renty sieroczej.

W stosunku do dzieci obcych istnieją ponadto dalsze warunki nabycia uprawnień do zasiłków, np. na niektóre dzieci obce zasiłek nie może być przyznany z tytułu zatrudnienia osoby trzeciej, jeżeli chociaż jedno z rodziców dziecka żyje i może mu zapewnić utrzymanie. Jeżeli taka sytuacja zachodzi, zasada, że niewielka renta sieroca nie jest przeszkodą do przyznania zasiłku na sierotę z tytułu zatrudnienia, jest tu również bez znaczenia.

Przykład: Sierota pobierająca rentę sierocą zamieszkuje z niezatrudnioną owdowiłą matką i z zatrudnioną siostrą. Matka jest zdolna do pracy, może więc sierocie zapewnić utrzymanie. Zasiłek na sierotę z tytułu zatrudnienia siostry nie może być przyznany. II

58 — Zasiłek rodzinny a zarobkowanie dziecka

PYTANIE: Czy zasiłek rodzinny, wypłacany na dziecko w wieku ponad 16 lat z tytułu jego niezdolności do zarobkowania, należy wstrzymać, jeżeli dziecko podejmuje zatrudnienie i zarabia poniżej 500 zł tzn. czy do wstrzymywania zasiłków rodzinnych należy stosować postanowienia okólnika 147/51.

ODPOWIEDZ: Okólnik 147/51 ma zastosowanie jedynie do kontroli uprawnień do rent inwalidzkich, a nie do kontroli uprawnień do świadczeń dla dzieci.

Prawo do świadczeń dla dzieci uzależnione jest między innymi od trzech zasadniczych warunków: a) od pozostawania na wychowaniu i utrzymaniu rodziców (opiekunów), b) od istnienia trwałej niezdolności do zarobkowania w rozumieniu art. 154 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniach społecznych, c) od niezarobkowania dziecka. Te trzy warunki omówione są szczegółowo w pkt. 8—10 okólnika 210/50. Zasadniczym założeniem i celem ubezpieczenia rodzinnego jest zapewnienie świadczeń dla dziecka tak długo, jak długo dziecko nie jest w stanie samodzielnie się utrzymać. Podjęcie przez dziecko zatrudnienia dającego mu stały i normalny zarobek, wyklucza uprawnienia do świadczeń na to dziecko z ubezpieczenia rodzinnego z powodu odpadnięcia warunków do świadczeń wymienionych wyżej. Również i ze społecznego punktu widzenia nie ma uzasadnienia wypłacanie zasiłku rodzinnego na dziecko, które samodzielnie zarobkuje, choćby zarobek ten był ze względu na fizyczne inwalidztwo nieco niższy, niż przeciętny zarobek osób zupełnie zdrowych. II

59 — Komu przysługuje zasiłek, gdy ojciec nie utrzymuje dziecka?

PYTANIE: Po śmierci matki pozostały 2 sieroty, które wychowuje siostra matki (ciotka), mająca dwoje własnych dzieci i pozostająca na utrzymaniu swego męża pracującego najemnie. Ojciec sierot ożenił się po raz drugi i z tego małżeństwa ma jedno dziecko. Kto ma prawo do pobierania zasiłków rodzinnych na osieroczone przez matkę dzieci oraz do czyjej legitymacji ubezpieczeniowej mają być wpisane te sieroty dla uzyskania pomocy leczniczej?

ODPOWIEDZ: Zasiłki rodzinne są świadczeniem dla pracowników mających na utrzymaniu dzieci i przysługują nie tylko na dzieci własne ale również i na dzieci obce. Zasadniczym warunkiem istnienia prawa dla pobierania zasiłków rodzinnych jest utrzymywanie i wychowywanie dzieci. Ponieważ w konkretnym wypadku sieroty wychowuje i utrzymuje ciotka, która znowu jest na utrzymaniu swego męża, należy przyjąć, że na utrzymanie dzieci łoży mąż ciotki. Wobec tego zgodnie z rozporządzeniem Min. Pracy i Op. Społ. z dnia 24.11.50 (Dz. U. R. P. nr 57, poz. 516) prawo do pobierania zasiłków rodzinnych na 2 sieroty ma mąż ciotki z tytułu swego zatrudnienia. Ponieważ mężowi ciotki przysługują zasiłki rodzinne na 2 własnych dzieci, pobiera on będzie zasiłki na czworo dzieci i żonę w wysokości bądź 310,50 zł, bądź 280,50 zł miesięcznie w zależności od tego, czy zarobek jego jest mniejszy, czy większy od 411 zł miesięcznie. O przyznaniu zasiłków mężowi ciotki należy zawiadomić zakład pracy, w którym pracuje ojciec sierot.

Prawo do pobierania zasiłków rodzinnych rozstrzyga o uprawnieniach do pomocy leczniczej. Jeżeli zatem na dzieci-sieroty przysługują zasiłki rodzinne, to dzieci te mają automatycznie prawo do pomocy leczniczej z tytułu

zatrudnienia męża ciotki. Dlatego ze względów formalnych i praktycznych słusne jest, aby dzieci-sieroty wpisane były do jego legitymacji ubezpieczeniowej. Wpisy takie mogą być dokonane przez zakład pracy, jeśli jest uprawniony do wydawania legitymacji ubezpieczeniowych swoim pracownikom. mb

60 — Przerwa w pracy a prawo do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: Na skutek reorganizacji zakładu pracy nastąpiło zwolnienie pracownika z dn. 29.2.1952. Nowy zakład pracy, do którego zgłosił się pracownik w dn. 5 marca zapożycował mu zatrudnienie, lecz zaangażowanie samo uzależnił od zgody władzy zwierzchniej. Po otrzymaniu zgody zaangażowanie nastąpiło 20.3.1952 i w tym dniu pracownik rozpoczął faktyczne zatrudnienie. Wystąpił on z żądaniem wypłacenia mu zasiłków rodzinnych począwszy od miesiąca marca, motywując, że przerwa w zatrudnieniu powstała nie z jego winy, gdyż gotów był podjąć zatrudnienie już w dniu 5.3. Fakty te potwierdził zakład pracy. Od jakiego miesiąca przysługuje mu prawo pobierania zasiłków rodzinnych?

ODPOWIEDZ: Według rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społecznej z dnia 12.2.51 (Dz. U. R. P. nr 9, poz. 72) pracownik otrzymuje zasiłki rodzinne po upływie 3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy, za każdy następny miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy. Za miesiąc kalendarzowy uważa się co najmniej 20 dni przepracowanych w czasie pomiędzy pierwszym a ostatnim dniem miesiąca. Do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli zwolnienie z pracy nastąpiło z powodu reorganizacji zakładu pracy i przerwa pomiędzy jednym a drugim zatrudnieniem nie przekraczała 15 dni.

Z powyższego wynika, że decydujący jest fakt zatrudnienia, które w konkretnym wypadku ustalo w poprzednim zakładzie pracy w dniu 29 lutego, a podjęte zostało w nowym zakładzie pracy w dniu 20 marca. Przerwa więc w zatrudnieniu trwała 20 dni. Inne okoliczności, nie uwzględnione w powołanym rozporządzeniu, nie wpływają na ocenę długości przerwy w zatrudnieniu. Ponieważ przerwa w zatrudnieniu trwała ponad 15 dni, nie został spełniony warunek zaliczenia trzymiesięcznego okresu zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy. Ze względu na to, że w miesiącu marcu pracownik nie przepracował co najmniej 20 dni, nie można mu zaliczyć tego miesiąca do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania w nowym zatrudnieniu.

W razie więc dalszego zatrudnienia pracownik nabydzie prawo do zasiłków rodzinnych dopiero od miesiąca lipca, tj. po upływie 3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy. mb

61 — Zasiłek chorobowy od zarobku z dwóch źródeł

PYTANIE: Pracownik zatrudniony jest równocześnie w dwóch zakładach pracy — do południa i po południu. Lekarz uznał go za niezdolnego do pracy i wystawił mu jedno zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (druk L4). Na żądanie pracownika lekarz odmówił wystawienia analogicznego zaświadczenia dla drugiego zakładu pracy. Czy pracownikowi przysługują zasiłki z obu zatrudnień czy tylko z jednego i w jaki sposób może je otrzymać?

ODPOWIEDZ: Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest zarobek ubezpieczonego. Przepisy nie ograniczają zarobku wyłącznie do jednego zatrudnienia. Zasiłek zatem oblicza się od całego zarobku, bez względu na to z ilu źródeł on pochodzi. Dlatego w konkretnym wypadku zasiłek chorobowy przysługuje z obu równoczesnych zatrudnień, chociaż istnieje jedno zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy.

Zasiłek chorobowy z obu zatrudnień winien wypłacić jeden z dwu zakładów pracy a to ze względu na istnienie jednego zaświadczenia. W tym celu zakład pracy, który nie będzie wypłacał zasiłków winien jest wystawić zaświadczenie o wysokości zarobków w okresie 13 tygodni wzgl. trzech miesięcy przed zachorowaniem. Zakład pracy,

któremu przedłożono zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy winien obliczyć zasiłki z własnego zatrudnienia oraz na podstawie przedłożonego zaświadczenia obliczyć zasiłki z drugiego zakładu pracy. Tak obliczone zasiłki wpisuje się oddzielnie w każdym wierszu do części III asygnaty zasiłkowej; łączną kwotę z obu zasiłków należy wypłacić pracownikowi. Otrzymane zaświadczenie zakładu pracy o wysokości zarobków dołącza się do asygnaty, którą wraz z listą wypłat przekazuje się normalnie do oddziału ZUS. mb

62, 63 — Świadczenie Usług a obowiązek ubezpieczenia

PYTANIE: Pracownik zatrudniony na stałe w instytucji państwowej w charakterze mechanika wykonuje w innym zakładzie pracy w godzinach popołudniowych 2—3 razy w tygodniu drobne naprawy aparatury wodno-kanalizacyjnej oraz instalacji elektrycznej. Zajęcia te wykonuje własnymi narzędziami, nie będąc zupełnie związany czasem i techniką pracy. Niektóre naprawy względnie przeróbki wykonuje u siebie w domu, a nie w warsztacie zakładu pracy. Wynagrodzenie otrzymuje stosownie do przedłożonych rachunków miesięcznych za wykonanie naprawy. Czy z tytułu tego rodzaju dodatkowego zatrudnienia podlega obowiązkowi ubezpieczenia?

ODPOWIEDZ: Powyższe zatrudnienie nie uzasadnia obowiązku ubezpieczenia w żadnym zakresie, gdyż nie jest oparte na stosunku pracy najemnej lecz na umowie o świadczenia usług, przewidzianej w art. 498 par. 2 Kodeksu Zobowiązań. wr-st

PYTANIE: Ob. M. z zawodu rolnik zawarł ze Spółdzielnią Spółzyców umowę o dokonywanie przewozu na terenie gminy różnych towarów własnym koniem i wozem. M. obowiązany jest do przewożenia towarów od godz. 8-ej rano do 17.30 z przerwą godzinną na obiad. M. jest odpowiedzialny za przewożone towary, ewentualne braki podczas transportowania oraz nieuzasadnione zniszczenie i rozbicie butelek z płynami. Za dokonane przewozy towarów M. otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości zł 1.800.—. Spółdzielnia nie pokrywa żadnych innych należności, dotyczących utrzymania konia, remontu wozu, stajni, ubezpieczenia konia i wozu oraz podatków. W przypadku, gdy któregośkolwiek dnia M. nie przybędzie z wozem i koniem do pracy, Spółdzielnia ma prawo wynajęcia innego pojazdu, a koszty z tym związane pokrywa M. Czy M. z tytułu wyżej określonego zatrudnienia podlega obowiązkowi ubezpieczenia i jest uprawniony do zasiłków rodzinnych?

ODPOWIEDZ: Zatrudnienie ob. M. w Spółdzielni Spółzyców, polegające na przewozie towarów własnym koniem i zaprzęgiem, nie jest oparte na umowie o pracę najemną, lecz na umowie o świadczenia usług (zlecenia), przewidzianej w art. 498 K. Z. W konsekwencji więc M. nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia i nie jest uprawniony do żadnych świadczeń z ZUS. wr-st

64 — Obowiązek ubezpieczenia a umowa o dzieło

PYTANIE: Czy tzw. akordanci, zatrudnieni przez Po-wszechny Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych podlegają obowiązkowi ubezpieczenia? PZUW zatrudnia w okresach nasilenia prac, doraźnie do tygodnia do kilku miesięcy tzw. akordantów, którzy za wynagrodzeniem od sztuki (układanie i uzgadnianie rejestrów, sporządzanie wykazów za-łegłości składkowych, sporządzanie wniosków egzekucyjnych, szacowanie techniczne budynków itp.) wykonują prace przeważnie u siebie w domu, przy czym określony jest jedynie czas ukończenia pracy, a nie jej wykonania. Praca akordowa wykonywana jest wyłącznie przez osoby spoza pracowników stałych PZUW. Przy wydawaniu prac akordowych są udzielane akordantom wskazówki i pouczenia jak należy pracę wykonać. Za prace źle wykonane akordanci nie otrzymują wynagrodzenia. Wynagrodzenie jest obliczane tylko od sztuki dobrze wykonanej pracy.

ODPOWIEDZ: Akordanci PZUW nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w żadnym zakresie, bowiem praca ich ma wszelkie cechy umowy o dzieło, przewidzianej w art. 478 K. Z. wr-st

PYTANIE: Pracownik umysłowy uległ wypadkowi w dniu 12.1.1949 i przebywał w leczeniu szpitalnym do 29.3.1951. Zakład pracy wypłacał wynagrodzenie do 31.12.1950 tj. przez 2 lata od wypadku. Powstaje pytanie od jakiej daty (od daty ustania prawa do zasiłku chorobowego, czy też od daty zaprzestania wypłaty wynagrodzenia) należy płacić poszkodowanemu rentę wypadkową i emerytalną.

ODPOWIEDZ: Celem przepisów art. 95 i 179 ustawy o ubezp. społ. oraz art. 54 ust. 1 rozp. o ubezp. społ. jest zapobieżenie pobieraniu w czasie choroby, powodującej niezdolność do pracy, wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego wzgl. renty. Zasadniczym celem renty jest zastąpienie pracownikowi utraty zarobku z powodu niezdolności do zarobkowania; wysokość renty ustalona jest w pewnym stosunku do zarobków pracownika. Skoro pracodawca płaci nadal pełne wynagrodzenie w okresie niezdolności, nie ma podstawy do płacenia renty (lub zasiłku chorobowego), która ma zapewnić źródła utrzymania w okresie niemożności zarobkowania. Przyznanie renty za ten sam okres, w którym wypłacone było wynagrodzenie, byłoby sprzeczne z podstawowym założeniem ubezpieczenia społecznego. W niniejszym przypadku należy zatem przyznać renty od dnia wstrzymania wypłaty wynagrodzenia tj. od dnia 1.1.1951. tw

66 — Ponowne przeliczenie wymiaru renty

PYTANIE: Renta inwalidzka przeliczona na podstawie zarobków z ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia została wstrzymana z powodu zarobkowania rencisty. Po 9 miesiącach został on z pracy zwolniony i zgłosił się po rentę. Czy renta ta może być ponownie przeliczona na podstawie zarobków z ostatniego zatrudnienia?

ODPOWIEDZ: Przepisy o ubezpieczeniu emerytalnym robotników nie przewidują zawieszenia wypłaty renty z powodu zarobkowania rencisty, jak to przewidziane jest w art. 54 ust. 2 rozp. o ubezp. prac. umysł. W ubezpieczeniu emerytalnym robotników w przypadku, gdy rencista podjął zatrudnienie i zarabia ponad ustalone w zarządzeniach minimum (obecnie 500 zł, a przedtem 300 zł), ZUS wydaje decyzję, uznającą robotnika za zdolnego do zarobkowania w rozumieniu art. 154 ustawy o ubezp. społ. i na tej podstawie odmawia dalszego wypłacania renty. Jeżeli po pewnym czasie robotnik przestanie pracować, zgłosi roszczenie o rentę i zostanie uznany za inwalidę w rozumieniu art. 154, rentę wymierza się na nowo, na podstawie zarobków z ostatnich 6 miesięcy przed ustaniem drugiego zatrudnienia. Nie następuje tu zatem przeliczenie dawnej renty, lecz zupełnie nowy wymiar.

W ten sam sposób ustala się wysokość renty pracownikowi umysłowemu, któremu odmówiono wypłaty dalszej renty inwalidzkiej z powodu odzyskania zdolności do wykonywania zawodu. Jeżeli zaś renciście — b. pracownikowi umysłowemu wstrzymano tylko wypłatę renty na podstawie art. 54 ust. 2 rozporządzenia, to po zaprzestaniu zarobkowania następuje jedynie wznowienie wypłaty renty (bez przeliczania jej). tw

67 — Prawo do renty inwalidzkiej osoby, pracującej z istotną szkodą dla zdrowia

PYTANIE: Czy pracownikowi umysłowemu, który pobiera rentę inwalidzką z dodatkiem bezradności należy wstrzymać rentę z chwilą podjęcia pracy z zarobkiem ponad 1000 zł miesięcznie, jeżeli praca jego odbywa się z istotną szkodą dla zdrowia?

ODPOWIEDZ: Prawo do renty inwalidzkiej osób, które wykonują względnie podejmują pracę najemną i wykonują ją z istotną szkodą dla zdrowia, omówione zostało szczegółowo w artykule pt.: „Praca z istotną szkodą dla zdrowia, a prawo do renty inwalidzkiej z ZUS”, ogłoszonym w PUS nr 11—12 z 1951 str. 350. ZUS zajmuje stanowisko, że jeżeli pracownik wykonuje swe zatrudnienie z istotną szkodą dla zdrowia tzn. z groźbą utraty życia lub istotnym pogorszeniem stanu zdrowia, należy płacić rentę bez względu na wysokość osiąganego zarobku.

Podkreślić należy z całym naciskiem, na co nie zawsze zwracają należytą uwagę referenci i lekarze, że nie chodzi tu o zwykłą szkodę dla zdrowia (gdyż takiej szkody można by dopatrzeć się u każdego pracującego), lecz o takie pogorszenie stanu zdrowia, które przewyższa w znacznym i istotnym stopniu pogorszenie, jakiego można by oczekiwać przy normalnym postępie choroby powodującej inwalidztwo.

Jeżeli zatem w niniejszym przypadku lekarz stwierdził w wyżej podanym stopniu istotną szkodę dla zdrowia lub groźbę utraty życia, należy płacić rentę nadal, bez względu na wysokość zarobku.

W pewnych wyjątkowych przypadkach rencista zarobkujący może mieć również i prawo do dodatku bezradności. Np. lekarz-rencista pobiera rentę wraz z dodatkiem bezradności z powodu porażenia. Po pewnym czasie podejmuje zatrudnienie i pracuje jako lekarz rewizyjny w komisjach lekarskich. Ponieważ lekarz ten nie może ani się podnieść o własnych siłach, ani utrzymać równowagi w pozycji stojącej i wskutek tego potrzebuje stałej opieki i pomocy osoby trzeciej, należy w takim przypadku płacić rentę wraz z dodatkiem bezradności. tw

68 — Zwrot zasiłku rodzinnego w przypadku otrzymania renty

PYTANIE: Pracownik pobierał zasiłek rodzinny na niezdolną do zarobkowania żonę. Żona zgłosiła w międzyczasie roszczenie o rentę inwalidzką z tyt. własnego zatrudnienia. Rentę przyznano jej z terminem: 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia roszczenia (art. 7 ustawy z dnia 1.3.49. o zmianie niektórych przepisów o ubez. społ.). Czy w/w pracownik jest zobowiązany do zwrotu pobranego zasiłku rodzinnego: od dnia przyznania żonie renty czy też dopiero od miesiąca, w którym doręczono jej decyzję rentową?

ODPOWIEDZ: Pracownik nie jest zobowiązany do zwrotu pobranego zasiłku rodzinnego za okres wsteczny przed doręczeniem decyzji przyznającej żonie rentę inwalidzką. W konkretnym przypadku należy wypłatę zasiłku rodzinnego wstrzymać od miesiąca, w którym żona otrzymała decyzję przyznającą jej rentę.

Przegląd USTAWODAWSTWA

Luty 1952 r.

W miesiącu sprawozdawczym publikacje urzędowe zawierają dwa akty prawne związane z ubezpieczeniami społecznymi.

1) Uchwała Nr 56 Prezydium Rządu z dnia 16.2.1952 r. w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla członków spółdzielni pracy (Monitor Polski Nr A—17, poz. 205). Uchwała zawiera w § 1 postanowienie: do czasu zorganizowania w ramach spółdzielczości odrębnego systemu ubezpieczeń społecznych, członkowie spółdzielni pracy, zatrudnieni w przedsiębiorstwach tych spółdzielni i z tego tytułu ubezpieczeni, korzystają z ubezpieczeń społecznych na zasadach dotychczasowych. Uregulowanie to było konieczne wobec wyłączenia przez CRZZ członków spółdzielni pracy ze związków zawodowych od 1.1.1952.

2) Instrukcja Nr 5/52 Ministra Zdrowia z dnia 15.1.52 (Nr L. 55/16436/51) w sprawie wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy osobom skierowanym na ambulatoryjne leczenie (Dz. Urz. Min. Zdr. Nr 3, poz. 26). Instrukcja ta rozciąga zasady instrukcji Ministra Zdrowia Nr 110/51 (zob. PUS Nr 1 z 1952 str. 19 pkt 5) na wydawanie zaświadczeń osobom skierowanym na ambulatoryjne leczenie w ramach 4 tygodniowych wczasów leczniczych.

OKÓLNIKI ZARZĄDZENIA

Luty 1952 r.

Wydane przez Centralę ZUS w miesiącu sprawozdawczym okólniki normują następujące grupy spraw:

SWIADCZENIA

Okólnik Nr 24 z 5.2.1952 ustala, że rachunek kosztów pogrzebu winien być dołączony do asygnaty na zasiłek pogrzebowy tylko wówczas, gdy osoba zgłaszająca rozszczenie o ten zasiłek nie jest małżonkiem, dzieckiem lub wnukiem osoby zmarłej. W tym też kierunku ulega zmianie punkt 3 część III Instrukcji dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków na wypadek choroby.

Okólnik Nr 26 z 7.2.1952 wyjaśnia, iż mimo wyłączenia przez CRZZ członków spółdzielni pracy ze związków zawodowych nie podlegają oni wyłączeniu z ubezpieczenia społecznego, jeżeli już byli nim dotychczas objęci. Ze względu na rozwiązanie w spółdzielniach pracy rad zakładowych listy zasiłków rodzinnych wypłacanych członkom spółdzielni winny być podpisywane przez kierownika spółdzielni oraz głównego (starszego księgowego). Natomiast listy zasiłków rodzinnych, wypłacanych pracownikom najemnym zatrudnionym w spółdzielniach mają być zaopatrzone podpisami wspomnianych dwóch osób tudzież podpisem delegata związkowego wzgl. rady zakładowej związku, do którego pracownicy najemni należą.

Okólnik Nr 31 z 13.2.1952 wprowadza niektóre zmiany w „Instrukcji o wypłacie świadczeń rentowych” oraz nowe druki dla komórek wypłaty rent. Druki te są tak ułożone, iż mogą być użyte przy dwu lub więcej sposobach załatwienia przez odpowiednie skreślenie tekstu, dają więc oszczędności w pracy.

Okólnik Nr 34 z 18.2.1952 ustala zasady i terminy kontroli uprawnień do świadczeń rentowych, obowiązujące w 1952 r.

Okólnik Nr 35 z 18.2.1952 wyjaśnia, nawiązując do okólników Nr 133/50 i 232/50, że za dzień pracy w rozumieniu przepisów dotyczących uprawnień do zasiłków rodzinnych uważa się dzienną (dobową) normę pracy ustaloną dla danej kategorii pracowników w przepisach prawnych lub zbiorowych układach pracy (praca w obowiązującym pełnym wymiarze). Ocena, czy pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze godzin jest obowiązkiem zakładu pracy, wypłacającego zasiłki rodzinne.

Okólnik Nr 36 z 20.2.1952 zarządza, iż rewidenci terenowej kontroli winni przy sposobności planowej kontroli wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych w zakładach pracy badać również czy pracownicy ich posiadają legitymacje ubezpieczeniowe oraz czy zakłady pracy przeprowadzają w nich odpowiednie wpisy.

Okólnik Nr 39 z 26.2.1952 normuje tryb przekazania placówkom Miejscowego Handlu Detalicznego przez oddziały ZUS remanentu wyprawek niemowlęcych oraz kartotek, wydanych wyprawek.

Okólnik Nr 40 z 29.2.1952 nakłada na oddziały ZUS obowiązek:

1) wnikliwego badania, czy wydawane ubezpieczonym przez lekarzy asygnaty zasiłkowe z powodu zarządzonej „kwarantanny” wzgl. „opieki nad chorym” odpowiadają obowiązującym przepisom zarówno co do właściwości władz, jak i co do rodzaju choroby 2) szczegółowego zapoznania się z treścią instrukcji Ministra Zdrowia Nr 110/51 (Dz. Urz. M. Zdr. Nr 22 z 15.11.1951), ustalającej zasady wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy osobom kierowanym na leczenie uzdrowskowe, które to zasady mają zastosowanie również dla osób kierowanych na sanatoryjne leczenie w ramach 4-tygodniowych wczasów leczniczych.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik Nr 23 z 2.2.1952 znosi od dnia 1.1.1952 system centralnego regulowania składek za pracowników Banku Rolnego, które od tego terminu będą opłacane przez je-

dnostki organizacyjne tego Banku bezpośrednio na rachunek właściwych oddziałów ZUS na zasadach ogólnie obowiązujących. Rozliczenia między oddziałami ZUS a jednostkami organizacyjnymi Banku Rolnego obejmować będą należności z tytułu składek ubezpieczeniowych (obliczanych poczynając od zarobków za miesiąc styczeń 1952), zasiłków rodzinnych i zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, wypłaconych przez Bank Rolny za miesiąc styczeń wzgl. w tymże miesiącu.

Okólnik Nr 25 z 5.2.1952 wprowadza od 16.2.1952 nowy tryb uiszczania opłat za przekazy pocztowe. Opłaty te oddziały mają uiszczać przy nadawaniu przekazów drogą osobnego czeku rozrachunkowego.

Okólnik Nr 33 z 15.2.1952 ustala terminy na rok 1952, które muszą być dotrzymane przez komórki finansowe ZUS przy sporządzaniu sprawozdań i wykonywaniu prac, uprawniających do otrzymania premii.

Okólnik Nr 41 z 28.2.1952 wprowadza w życie Instrukcję o rachunkowości i sprawozdawczości rachunkowej, która dostosowuje przepisy o rachunkowości budżetowej (Mon. Pol. Nr A—101 z 1951 r.) do potrzeb Centrali i oddziałów ZUS w zakresie organizacji obsługi kasowej i rachunkowości budżetowej.

STATYSTYKA

Okólnik Nr 29 z 7.2.1952 ustala, jakie prace statystyczne (sprawozdania, zestawienia, karty statystyczne) mają być w 1952 roku wykonywane w zakresie sprawozdawczości miesięcznej, niezależnie od sprawozdawczości finansowej. Zarazem okólnik wprowadza w życie instrukcje dotyczące sposobu wykonania wspomnianych prac (instrukcja o sporządzaniu miesięcznego sprawozdania o stanie ubezpieczonych i liczbie kont zakładów pracy, instrukcja o sporządzaniu sprawozdania z usług, instrukcja o sprawozdawczości komórek przyznających świadczenia rentowe w oddziałach ZUS).

SPRAWY ADMINISTRACYJNE

Okólnik Nr 29 z 8.2.1952 podaje do wiadomości i stosowania zarządzenie Prezydium Rady Ministrów z 22.1.1952 Nr OS—0111/33, w myśl którego okładki zużytych i wycofanych legitymacji służbowych mają być komisyjnie niszczone z końcem każdego roku kalendarzowego.

Okólnik Nr 30 z 11.2.1952 zarządza, aby dyrektorzy oddziałów ZUS przeanalizowali zagadnienie dyżurów popołudniowych i wieczornych pod kątem istniejących obecnie potrzeb i albo utrzymali je w dotychczasowym zakresie lub ograniczyli do 1—2 dni w tygodniu, albo też znieśli zupełnie, uzgadniając decyzje swe w tej sprawie z miejscowymi władzami związkowymi.

Okólnik Nr 32 z 4.2.1952 stwierdza, iż mimo zarządzeń wydanych okólnikiem Nr 20/51 napływ skarg i zażaleń na działalność ZUS nie ulega zmniejszeniu. Wobec tego okólnik daje szereg nowych zarządzeń, które łącznie z poprzednio wydanymi winny doprowadzić do bezwzględного usunięcia przyczyn powodujących skargi i zażalenia.

Okólnik Nr 30 z 22.2.1952 konstatuje, iż mimo poleceń, zawartych w okólniku Nr 42/51 oddziały popełniają, jak stwierdza kontrola, te same błędy i usterki wyknięte w tymże okólniku. Wobec tego okólnik, wymieniając najczęściej spotykane uchybienia w zakresie spraw ogólnoadministracyjnych, finansowo-rachunkowych, wymiaru i poboru składek, spraw gospodarczych oraz świadczeń chorobowych, rodzinnych i rentowych zarządza, aby kierownictwo oddziałów dążyło bezwzględnie do jak najrychlejszego ich usunięcia.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik Nr 39 z 22.2.1952 wprowadza niektóre zmiany w tabelach VII i VIII regulaminu norm pracy i premianta w komórkach świadczeniowych.

SPROSTOWANIE BŁĘDÓW W NR 3/52 PUS

W artykule pt. „Usprawnienia do świadczeń chorobowych po rozwiązaniu stosunku pracy” wydrukowano kilkakrotnie mylnie „art. 177” zamiast, jak być powinno „art. 117”.

W Przeglądzie Wydawnictw na str. 91 w recenzji z książki „Osiągnięcia socjalne Polski Ludowej” w szpalcie drugim, wiersz 4 od góry wydrukowano „niepotrzebną” zamiast „niepowtarzalną”.

Przepraszamy za te błędy autorów i czytelników.



Gospodarka kredytami budżetowymi ZUS

ZAGADNIENIE DO DYSKUSJI; DWU CZY TRZYSZCZEBLOWA?

Przepisy o rachunkowości budżetowej na rok 1952 wprowadzone zarządzeniem Ministra Finansów z 4.12.1951 (Monitor Polski Nr A—101 poz. 1477 z 1951 r), w rozdz. 4 § 24 postanawiają: „Pod względem zakresu uprawnień i dysponowania kredytami jednostki budżetowe dzielą się na dysponentów pierwszego stopnia (dysponentów głównych), dysponentów drugiego stopnia i dysponentów trzeciego stopnia“.

W zakresie budżetu centralnego dysponentami głównymi są władze naczelne i kierownicy urzędów centralnych, które mają oddzielne części budżetowe. Dysponentami drugiego stopnia są kierownicy jednostek budżetowych, które otrzymują kredyty od dysponentów głównych i przekazują je jednostkom podległym (dysponentom trzeciego stopnia). Dysponentami kredytów trzeciego stopnia są kierownicy jednostek budżetowych otrzymujących kredyty od dysponentów głównych lub drugiego stopnia na własne wydatki bez prawa dalszego przekazywania kredytów.

*

Gospodarka kredytami budżetowymi w ZUS, pomimo trzyszczeblowej struktury organizacyjnej (centrala, oddziały wojewódzkie i oddziały obwodowe), jest dwuszczeblowa: Centrala, jako dysponent główny, przekazuje otwarte kredyty budżetowe bezpośrednio poszczególnym oddziałom obwodowym, jako dysponentom trzeciego stopnia. Dysponenti drugiego stopnia nie istnieją (choć istnieje drugi szczebel organizacyjny).

Taka organizacja wykonywania preliminarza wydatków posiada dodatnie i ujemne strony.

Do stron dodatnich należałoby zaliczyć przede wszystkim to, że: 1. Dysponent główny ma możliwość szybkiego przekazywania otwartych kredytów budżetowych bezpośrednio dysponentom trzeciego stopnia,

2. Sprawozdawczość statystyczna i rachunkowa na szczeblu centralnym jest bardziej operatywna, gdyż Centrala ma możliwość szybkiego uzyskania materiałów z oddziałów,

Strony ujemne są następujące:

1. Oddziały wojewódzkie nie posiadają w ręku istotnego narzędzia kontroli wykonywania preliminarza wydatków, jakim są uprawnienia dysponenta kredytów drugiego stopnia. Posiadając te uprawnienia oddziały wojewódzkie mogłyby poprzez przekazywane kredyty bardziej operatywnie niż Centrala oddziaływać na podległe sobie jednostki w kierunku zarówno realnego planowania, jak i podnoszenia dyscypliny budżetowej.

2. W przypadku gdy oddział stwierdzi brak kredytu w toku wykonywania planu kwartalnego, składa odpowiednio uzasadniony wniosek bezpośrednio do Centrali. I tu powstaje problem. Tworzenie bowiem rezerw w kredytach, a więc zamrażanie części kredytu „na wszelki wypadek“, jest z punktu widzenia gospodarki narodowej szkodliwe. Pozostaje zatem możliwość albo uzyskania dodatkowego kredytu z Ministerstwa Finansów albo wykrycie nadmiaru kredytu w innym oddziale. Uzyskanie dodatkowego kredytu z Ministerstwa Finansów jest możliwe tylko w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, a częstokroć jednak jest ono wręcz niecelowe, gdyż w innych jednostkach budżetowych istnieje jednocześnie nadmiar kredytu. Wykrycie tego kredytu najczęściej nie pokrywa się w czasie ze zgłoszeniem dodatkowych potrzeb przez dany oddział. Jeśliby oddziały wojewódzkie posiadały uprawnienia dysponenta kredytów drugiego stopnia, miałyby one możliwość w krótszym czasie niż Centrala wykryć nadmiar kredytów innym podległym sobie oddziale i przekazać go oddziałowi, w którym powstał brak kredytu,

3. Przy obecnej organizacji sprawozdawczość nie posiada cech operatywności na szczeblu województwa. Dzieje się tak dlatego, że oddziały wojewódzkie otrzymują zestawione materiały, dotyczące województwa, w formie „Biuletynu Statystycznego“ dopiero po opracowaniu przez Centralę, a więc stosunkowo późno. Wprowadzić niektóre oddziały wojewódzkie we własnym zakresie zestawiając dane podległych oddziałów i stosunkowo uzyskując materiały do analizy, nasuwa się jednak wątpliwość czy, celowe jest powtarzanie tej samej pracy w Centrali i oddziałach wojewódzkich.

Porównanie zarówno dodatnich, jak i ujemnych stron obecnej organizacji prowadzi do wniosku, że organizacja trzyszczeblowa ma przewagę nad organizację dwuszczeblową. Powstaje wobec tego pytanie, dlaczego dotychczas utrzymuje się organizację dwuszczeblową.

Miało to swoje uzasadnienie w roku ubiegłym, pierwszym w dziejach ZUS okresie budżetowym, w którym wszedł on do budżetu Państwa pełnymi dochodami i wydatkami. Był to okres szkolenia naszych kadr finansowych w nowym zakresie, był to okres nabywania doświadczeń. Wiele oddziałów wojewódzkich było dopiero w stadium załączkowej organizacji. Nie mogło być więc mowy o powierzeniu oddziałom wojewódzkim funkcji dysponenta kredytów drugiego stopnia.

Wydaje się, że po ubiegłym okresie doświadczeń oddziały wojewódzkie są obecnie w stanie przejąć nowe zadania wynikające z pełnienia tych funkcji. Wskazuje na to chociażby fakt, że w zakresie wykonywania preliminarza dochodów organizacja trzyszczeblowa została już zastosowana i zdała egzamin. Jeśli jednak tu i tam zarysowują się braki na odcinku planowania, to przecież w drodze szkolenia mogą one być w

znacznej mierze usunięte. Na to potrzebny jest jednak pewien okres czasu.

Stąd wnioski, że wprowadzenie trzyszczeblowej organizacji wykonywania preliminarza wydatków powinien poprzedzić okres przygotowawczy, w którym przeprowadzono by przeszkolenie aparatu finansowego ZUS, przygotowano by odpowiednie instrukcje i zarządzenia szczegółowe.

Należy podnieść, że powierzenie oddziałom wojewódzkim funkcji dysponenta drugiego stopnia spowodowałoby przesunięcie części pracy wykonywanej obecnie przez aparat Centrali ZUS na oddziały wojewódzkie. Spowodowa-

ne tym zwiększenie prac w oddziałach wojewódzkich nie byłoby tak znaczne, by stanowiło problem w zakresie gospodarki etatami. Z drugiej strony uzyskana w ten sposób rezerwa czasu pracy w Centrali ZUS mogłaby być wykorzystana na inspekcje instruktorskie, których brak był dotychczas wyraźnie odczuwany. W ten sposób oddziały wojewódzkie uzyskałyby konkretną i praktyczną pomoc, która by z kolei podnosiła stale kwalifikacje zawodowe aparatu finansowego ZUS.

W konsekwencji gospodarka kredytami stałaby na wyższym poziomie. Znalazłoby to wyraz w tym, że w zakresie wydatków na

świadczenia zmniejszylibyśmy dość często dziś spotykane niepotrzebne rezerwowanie przez oddziały kredytów, w zakresie zaś wydatków administracyjnych zapobieglibyśmy przypadkom nieracjonalnych, nieoszczędnych pochyniań.

Powinniśmy stale pamiętać, że preliminarz wydatków ZUS stanowi prawie dziesiątą część budżetu Państwa. Każdy więc zamrożony kredyt, każda nieoszczędnie lub niecelowo wydatkowana kwota utrudnia realizację zadań określonych budżetem Państwa.

R. i S.

O zmianę zasad oprocentowania zaległych składek ubezpieczeniowych

Nowe zasady obliczania odsetek od zaległych składek ubezpieczeniowych wywołały niemałe utrudnienia w pracy wydziałów składek. Redakcja otrzymała w tej sprawie kilka korespondencji z terenu o podobnej treści, z których 3 drukujemy. Poruszają one różne strony zagadnienia: zamieszczony poniżej artykuł dotyczy zmiany samej zasady w odniesieniu do przedsiębiorstw uspołecznionych, korespondencja na str. 112 wskazuje na możliwości technicznego uproszczenia obliczeń, korespondencja zaś na str. 113 proponuje zaokrąglanie sum zaległości do pełnych złotych.

Z dniem 1.10.1951 weszło w życie rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 7.9.1951 w sprawie wykonania dekretu o zobowiązaniach podatkowych (Dz. U. R. P. Nr 50, poz. 362). Z tymże dniem rozciągnięto na składki ubezpieczeniowe, pobierane przez ZUS, niektóre przepisy dekretu o zobowiązaniach podatkowych, a wśród nich na szczególną uwagę zasługujący przepis art. 13, który określa zasady oprocentowania zaległych należności podatkowych.

Praktyczne skutki powyższych zmian prawnych są dotkliwe dla oddziałów ZUS.

Dotychczas oprocentowywanie zaległych należności ubezpieczeniowych odbywało się według jednolitego systemu, którego podstawową cechą była stała stopa procentowa i miesięczny okres procentowania. Do tego systemu oprocentowania należności dostosowane zostały konta płatników w komórkach składek ZUS oraz inne urzędnicy rachunkowości ZUS.

Nowe przepisy o oprocentowaniu zaległości wprowadziły w tym zakresie na terenie ubezpieczeń społecznych gruntowną zmianę.

Oprocentowanie zaległości odbywa się odtąd nie jak dotychczas według jednego systemu, lecz według trzech, a mianowicie:

1. na kontach zakładów pracy, będących jednostkami budżetu Państwa, według stawki stałej w wysokości 0,75% za pełne okresy miesięczne,
2. na kontach pozostałych zakładów gospodarki uspołecznionej według stawki w wysokości 0,05 proc. za każdy dzień zwłoki.
3. na kontach zakładów gospodarki nieuspołecznionej według stawki zmiennej (w zależności od okresu zalegania) od 2% przy zaległości do 1 miesiąca do 25% przy zaległości ponad 6 miesięcy.

To różnicowanie systemów, do czego urządzenie rachunkowe ZUS nie są dostosowane, sprawiło, iż czynności związane z oprocentowywaniem zaległości stały się tak skomplikowane, że na ich wykonanie kontyści zmuszeni są poświęcać obecnie kilkakrotnie więcej czasu niż to miało miejsce przed 1.10.1951.

Zwiększenie czasu pracy na obliczanie oprocentowania powoduje niedobór czasu koniecznego na załatwianie innych czynności

kontyści, jak zaksięgowanie i uzgodnienie dziennych obrotów, opracowanie egzekucji, sporządzenie i dopilnowanie wykonania planu odcinkowego itp.

Jeżeli np. kontysta poświęcał dotychczas na obliczenie oprocentowania 1 godzinę a obecnie zmuszony jest poświęcić na te czynności 3 godziny, to jasne jest, że ubytek 2 godzin, przeznaczonych na inne czynności, odbije się ujemnie na tych czynnościach.

Ten niedobór czasu trzeba wyrównywać godzinami nadliczbowymi lub podwyższeniem etatów, co musi powodować wzrost kosztów własnych ZUS.

Niewątpliwie jednym z motywów rozciągnięcia przepisów dekretu o zobowiązaniach podatkowych na składki ubezpieczeniowe była chęć ujednoczenia przepisów o oprocentowaniu zaległych należności na odcinku gospodarki uspołecznionej.

Czy jednak osiągnięcie tego celu nie zostało okupione nieproporcjonalnymi nakładami pracy i kosztów? Czy nie należałoby zmienić tego, bardzo złożonego w zastosowaniu do poboru składek, systemu oprocentowywania zaległości?

Sytuację można naprawić, rozciągając system oprocentowania zaległości, stosowany do należności jednostek budżetowych, na całą gospodarkę uspołecznioną.

Pamiętajmy, że walka o obniżkę kosztów własnych to jeden z naczynych postulatów Planu 6-cio letniego.

u-d

Uproszczenie obliczania odsetek za zwłokę

W komórkach składek wszystkich oddziałów ZUS zawrząto. Okólnik 9/52 Centrali ZUS, wydany na podstawie par. 70 ust. 2 rozporz. Ministra Finansów z dn. 7.9.1951 (Dz. U. R. P. Nr 50, poz. 362), wprowadził obowiązek

rozliczenia wg nowych zasad odsetek (dodatków) zwłoki na kontach płatników składek z okresu wstecz od 1.10.1951.

We wszystkich prawie oddziałach ZUS kontowaniem wszelkich zaszczości operacyjnych z płatnika-

mi zajmują się przeważnie kobiety. I one to przede wszystkim podniosły z racji dodatkowej pracy (rozliczanie wstecz odsetek zwłoki) głośny alarm.

Specjalne przeszkalanie kontystów (ek) do sprawnego i bezbłędnego wykonania tej pracy wykazało, że nie jest ona ani prosta ani krótkotrwała.

Na licznych naradach roboczych szukano w ożywionych dyskusjach sposobów i metod, które ułatwiłyby wykonanie nałożonego okólnikiem nr 9/52 zadania. Chodziło o to głównie, by zadanie to wykonać przy możliwie jak największej oszczędności czasu i umysłu kontystów.

I tutaj wydaje mi się, że nie małym ułatwieniem byłoby zastosowanie przy obliczaniu odsetek (dodatków) zwłoki odpowiednio opracowanych tabel, schematyzujących niektóre czynności. Z tych względów poniżej podaję przykładowo tabele do obliczania odsetek od zaległości składowych w gospodarce uspołecznionej.

*

W gospodarce uspołecznionej obliczać należy odsetki za zwłokę w wysokości, 0,05% za każdy dzień zwłoki, licząc od dnia następnego po upływie terminu płatności do dnia zapłaty włącznie. Czynności wstępne przy tym obliczaniu: ustalenie czasu zwłoki oraz stopy procentowej.

Wykonanie tych dwóch czynności wstępnych ułatwiają tabele I i II.

Tabela I: Rachuba czasu (Miesiące wg. kalendarza rok 365 dni)

Data	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Lipiec	Sierpień	Wrzesień	Październik	Listopad	Grudzień
1	1	32	60	91	121	152	182	213	244	274	305	335
2	2	33	61	92	122	153	183	214	245	275	306	336
3	3	34	62	93	123	154	184	215	246	276	307	337
4	4	35	63	94	124	155	185	216	247	277	308	338
5	5	36	64	95	125	156	186	217	248	278	309	339
6	6	37	65	96	126	157	187	218	249	279	310	340
7	7	38	66	97	127	158	188	219	250	280	311	341
8	8	39	67	98	128	159	189	220	251	281	312	342
9	9	40	68	99	129	160	190	221	252	282	313	343
10	10	41	69	100	130	161	191	222	253	283	314	344
11	11	42	70	101	131	162	192	223	254	284	315	345
12	12	43	71	102	132	163	193	224	255	285	316	346
13	13	44	72	103	133	164	194	225	256	286	317	347
14	14	45	73	104	134	165	195	226	257	287	318	348
15	15	46	74	105	135	166	196	227	258	288	319	349
16	16	47	75	106	136	167	197	228	259	289	320	350
17	17	48	76	107	137	168	198	229	260	290	321	351
18	18	49	77	108	138	169	199	230	261	291	322	352
19	19	50	78	109	139	170	200	231	262	292	323	353
20	20	51	79	110	140	171	201	232	263	293	324	354
21	21	52	80	111	141	172	202	233	264	294	325	355
22	22	53	81	112	142	173	203	234	265	295	326	356
23	23	54	82	113	143	174	204	235	266	296	327	357
24	24	55	83	114	144	175	205	236	267	297	328	358
25	25	56	84	115	145	176	206	237	268	298	329	359
26	26	57	85	116	146	177	207	238	269	299	330	360
27	27	58	86	117	147	178	208	239	270	300	331	361
28	28	59	87	118	148	179	209	240	271	301	332	362
29	29	(60)	88	119	149	180	210	241	272	302	333	363
30	30		89	120	150	181	211	242	273	303	334	364
31	31		90		151		212	243		304		365

Tabela II: Stopy procentowe (za każdy dzień zwłoki 0,05%)

Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %	Liczba dni	Stopa %		
1.	0,05	11	0,55	21	1,05	31	1,55	41	2,05	51	2,55	61	3,05	71	3,55	81	4,05	91	4,55
2.	0,10	12	0,60	22	1,10	32	1,60	42	2,10	52	2,60	62	3,10	72	3,60	82	4,10	92	4,60
3.	0,15	13	0,65	23	1,15	33	1,65	43	2,15	53	2,65	63	3,15	73	3,65	83	4,15	93	4,65
4.	0,20	14	0,70	24	1,20	34	1,70	44	2,20	54	2,70	64	3,20	74	3,70	84	4,20	94	4,70
5.	0,25	15	0,75	25	1,25	35	1,75	45	2,25	55	2,75	65	3,25	75	3,75	85	4,25	95	4,75
6.	0,30	16	0,80	26	1,30	36	1,80	46	2,30	56	2,80	66	3,30	76	3,80	86	4,30	96	4,80
7.	0,35	17	0,85	27	1,35	37	1,85	47	2,35	57	2,85	67	3,35	77	3,85	87	4,35	97	4,85
8.	0,40	18	0,90	28	1,40	38	1,90	48	2,40	58	2,90	68	3,40	78	3,90	88	4,40	98	4,90
9.	0,45	19	0,95	29	1,45	39	1,95	49	2,45	59	2,95	69	3,45	79	3,95	89	4,45	99	4,95
10.	0,50	20	1,—	30	1,50	40	2,—	50	2,50	60	3,—	70	3,50	80	4,—	90	4,50	100	5,—

Przykład I-szy: (rok 1951)

Ile dni zwłoki upłynęło od 11.10. do 28.12.1951?

Czytamy na tabeli I-szej:

28.12.51 = 362-gi dzień w roku

11.10.51 = 284-ty „ „

zatem oprocentować należy 78 + 1 (dzień płatności) czyli 79 dni

Czytamy na tabeli II-giej:

79 dni zwłoki wykazuje stopę procentową: 3.95%.

Przykład 2-gi: (rok przestępny 1952)

Ile dni zwłoki upłynęło od 11.1. do 2.3.1952?

Czytamy na tabeli I-szej:

2.3.1952 = 62-gi dzień w roku przestępnym

11.1.1952 = 11-ty „ „

zatem oprocentować należy 51 + 1 (dzień płatności) czyli 52 dni

Czytamy na tabeli II-ej:

52 dni zwłoki wykazuje stopę procentową 2.60%.

Reszty (tj. obliczenia kwoty odsetek od zaległości) dokona maszyna mnożąca. Obliczenie będzie pewne, czas działania znacznie krótszy aniżeli przy obliczaniu na papierkach, a umysł nie będzie zbyt przeciążony.

Podobnie można sobie ułatwić obliczenia dodatków za zwłokę z tytułu zaległości prywatnych pracodawców, sporządzając odpowiednie tabele mnożenia dla poszczególnych kwot i odsetek (2—25%)

Marian Pohl (Gdynia)

Drobna rzecz a duże ułatwienie pracy

Stosowanie nowych przepisów w zakresie oprocentowania zaległości z tytułu składek (okólnik ZUS Nr 9/52) okazało się w praktyce bardzo pracochłonne i kłopotliwe. Przyczyniło się, między innymi, również do tego, że niektóre oddziały ZUS zmuszone zostały do powstrzymania się z zamierzoną kompresją etatów osobowych w komórkach składek lub nawet zaczęły odczuwać brak pracowników w tych komórkach.

W tej sytuacji należy dążyć do wyszukiwania i usuwania zbędnych czynności u kontystów celem jak najdalej idącego usprawnienia ich pracy. Pamiętać przy tym trzeba, że przy olbrzymiej masie rachunkowych operacji dokonywanych przez ZUS, najdrobniejsze nawet usprawnienie może urósć w skali krajowej do bardzo znacznych oszczędności czasu.

Wychodząc z tych przesłanek, zastanowić się należy nad problemem obliczania odsetek zwłoki od końcówek groszowych przy zaległościach składkowych. Racjonalnym się wydaje zastosowanie tutaj uproszczenia polegającego na zaokrągleniu zaległości procentu-

jącej do pełnych złotych, podobnie jak się to stosuje przy obliczaniu podatku od wynagrodzeń.

Końcówki zaległości wyrażone w groszach od 1 do 49 byłyby w ten sposób niebrane pod uwagę, a końcówki od 50 do 99 groszy zaokrąglano by do pełnych złotych w górę (nie chodzi tu o skasowanie końcówek w obliczonych odsetkach zwłoki, lecz o zaokrąglenie do pełnych złotych jedynie kwot zaległych składek).

Korzyści takiego systemu są z nadto widoczne, aby je osobno uzasadniać. Problem ubytku dochodów ZUS nie powinien wchodzić w grę, gdyż byłyby albo tak małe, że praktycznie nie miałyby znaczenia, albo zostałyby zrekomensowane całkowicie lub nawet z nadwyżką operacjami odrzucania i uzupełniania.

W końcu należy podnieść, że uproszczenie to ułatwiłoby niezmiernie sporządzenie gotowych tabel odsetek, w które, jako niezbędne narzędzie pracy, winien być zaopatrzony każdy kontysta.

L. Ł. (Płock)

Niepokojący objaw

W n-rze 1/52 PUS kol. St. G. w artykule pt. „O komasację kont w zakładach pracy“ podnosi, że w wielu oddziałach ZUS pracownicy wydziałów składek, chcąc utrzymać pracę na bieżąco, pracują stale — mimo że ich przydziały pracy należy uważać za normalne — poza godzinami obowiązkowymi.

Autor artykułu w toku poszukiwania przyczyn tego zjawiska i wskazywania środków zaradczych, zmiernie do jego usunięcia zauważa, że: „Praca popołudniowa jest z reguły bezinteresowna i świadczy o ofiarności pracowników, niemniej jednak należy traktować ją, jako zjawisko niepożądane. Oslabia bowiem — zwłaszcza, jeśli zjawisko to jest stale — intensywność i wydajność pracy pracownika w godzinach obowiązkowych“.

Takie ujęcie sprawy stwarza sugestię, iż praca w godzinach popołudniowych jest niepożądana tylko z tego powodu, że zmniejsza intensywność i wydajność pracy pracowników w godzinach obowiązkowych. Nie ulega kwestii, że jest to jeden z bardzo niepożądanych objawów tego zjawiska. Ale czy jedyny i czy najważniejszy?

Odnosi się wrażenie, że kol. St. G. nie dostrzega za tym zjawiskiem żywego człowieka. Nie dostrzega, że stała codzienna praca w godzinach popołudniowych zajmuje pracownikowi czas, który winien on poświęcać na prace społeczne, na życie rodzinne, na zajęcia i rozrywki kulturalne, na sport i wychowanie fizyczne, na odpoczynek itp. A objaw ten uznać należy za równie niepokojący i niepożądany, jak zmniejszenie intensywności pracy w godzinach obowiązkowych. Hamuje on w sposób istotny dokonywanie się rewolucji kulturalnej, której przebieg z natury rzeczy jest trudny i powolny, bo zaczyna o sferę skomplikowanych przeobrażeń psychicznych.

E. M.

Jeszcze o organizacji kontroli zasiłków w PGR

W styczniowym numerze PUS z roku bieżącego opublikowany był artykuł o usprawnieniu kontroli zasiłków w PGR, nadesłany przez J. Dylińskiego i L. Możdżanowskiego z Poznania. Redakcja zaopatrzyła ten artykuł komentarzem, który podkreślając wartość usprawnienia, wskazywał na właściwą metodę zastosowaną przy rozwiązywaniu trudności, napotkanych w PGR. W rozwiązaniu tych trudności zainteresowano bowiem związek zawodowy i zarządy okręgowy PGR, jako głównie odpowiedzialne za prawidłowość wypłaty zasiłków w gospodarstwach rolnych.

Opinia Centrali ZUS przestana autorom była inna. Centrala wyraziła pogląd, że przedstawionego w artykule sposobu usprawnienia kontroli wypłat zasiłków nie można uważać za pomysł racjonalizatorski i że oddziały ZUS powinny były tę kwestię rozwiązać w ramach swych obowiązków służbowych, w oparciu o okólnik Centrali Nr 177/51.

Na tle powyższej opinii Centrali ZUS w/w autorzy uznali za właściwe raz jeszcze powrócić do tego tematu i przytoczyć garść faktów ilustrujących całokształt zagadnienia poruszonego we wspomnianym artykule.

Kwestia scentralizowania wypłat zasiłków i przechowywania dokumentacji tychże w siedzibach zespołów PGR wypłynęła na długo przed wydaniem okólnika Centrali ZUS Nr 177/51, a mianowicie podczas przerzucania wypłat zasiłków chorobowych do PGR, zapoczątkowanego w listopadzie 1950 na terenie działalności b. Ubezpieczalni Społecznej w Poznaniu. W okresie tym autorzy, wykonując podjęte przez się zobowiązanie w zakresie przerzucenia wypłat i przeszkolenia odpowiedzialnych za wypłaty pracowników gospodarstw PGR, udali się w teren.

W toku realizowania tych zamierzeń natrafiono na poważne trudności, związane z dojazdami do poszczególnych gospodarstw. Nasunęło to myśl zogniskowania szkolenia w siedzibach zespołów.

Doświadczenie zebrane po przeprowadzeniu szkolenia w Zespole Dołbczyn i dyskusje odbyte z księgowymi gospodarstw tego Zespołu, nasunęły dalszą myśl, że wszelka dokumentacja zasiłków powinna znajdować się w biurach Zespołu, umożliwiając w ten sposób ścisłą kontrolę dyrektorowi oraz głównemu księgowemu odpowiedzialnemu za wypłatę zasiłków. Z drugiej strony urządzenie to umożliwiłoby sprawniejszą kontrolę ze strony ZUS.

Postulat ten, przedstawiony głównemu księgowemu Zespołu Dołbczyn, został przyjęty ze zrozumieniem i zrealizowany na terenie tego zespołu. W ten sam

sposób uregulowano sprawę w Zespole Konarzewo k. Poznania. Reszta Zespołów odmówiła jednak scentralizowania wypłat zasiłków w swych biurach, przerzucając te obowiązki na podległe sobie gospodarstwa.

Z uwagi na ciągłe błędy w wypłatach i niedogodności, jakie wynikały z tego stanu rzeczy, przedstawiciele Oddziału ZUS w Poznaniu kontaktowali się niejednokrotnie z Zarządami Okręgów PGR w Poznaniu, ponawiając swe usiłowania wprowadzenia jednolitego systemu scentralizowania wypłat zasiłków w zespołach PGR. Próby te nie dały jednak dostatecznych wyników.

Zarządy Okręgów PGR zajęły stanowiska odmowne, uzasadniając je brakiem etatów dla odpowiednich referentów w zespołach i niemożnością powierzenia tych funkcji pracownikom biur zespołów, którzy zostaliby wówczas nadmiernie obciążeni dodatkowymi czynnościami, podczas gdy księgowi poszczególnych gospodarstw nie byłiby w pełni wykorzystani.

Wobec bezowocności tych usiłowań, Oddział Wojewódzki ZUS w Poznaniu, w oparciu o okólnik Centrali Nr 177/51 polecił oddziałom obwodowym ZUS składanie miesięcznych sprawozdań z akcji instruktarzowo-kontrolnej w PGR i o wysokości sum przypisanych do zwrotu zasiłków z terenu całego województwa.

Zebrany tą drogą materiał ujawnił wysoce niepokojący stan

wypłat, spowodowany „rozproszkowaniem” wypłat na poszczególne gospodarstwa. Został on przedstawiony Zarządowi Okręgowemu Związku Zawodowego Pracowników Rolnych w Poznaniu, który przyrzekł jak najdalej idącą pomoc dla postulatów ZUS.

Pomoc ta wyraziła się w zorganizowaniu przez Związek Zawodowy Pracowników Rolnych narady przedstawicieli Związku, ZUS i Zarządów Okręgów PGR w Poznaniu, która odbyła się w dniu 20.10.1951.

Na naradzie tej przedstawiciele ZUS wysunęli ponownie koncepcję scentralizowania wypłat i dokumentów w zespołach. Jednakże i tym razem postulat ten nie znalazł poparcia czynnika administracyjnego PGR, powołującego się na brak jakichkolwiek zarządzeń swych władz nadrzędnych, jak również na brak kredytów, umożliwiających kreowanie stanowisk odpowiednich referentów w każdym z zespołów.

Wobec powyższego przedstawiciele ZUS wystąpili z projektem kompromisowym.¹⁾ Projekt ten przedstawiony do aprobaty Centrali ZUS wciąga w orbitę zainteresowania problemem zasiłków nie tylko administrację zespołów, lecz również i Zarządy Okręgów PGR.²⁾

Zarządy Okręgowe PGR, biorąc udział w kontrolach i otrzymując bezpośrednio sprawozdania kontrolne, zyskują możliwość skutecznej i natychmiastowej ingerencji w przypadkach stwierdzonych uchybień i niedociągnięć.

Dalsze doświadczenia wykazały jednak, że i ten kompromisowy sposób nie rozwiązuje w całości problemu usprawnienia wypłat i kontroli zasiłków w PGR.

Jest więc rzeczą niezbędną, aby z inicjatywy Centrali ZUS odpowiednie władze naczelne uregulowały w sposób jednolity na terenie całego kraju ważne zagadnienie organizacji i funkcjonowania wypłat zasiłków w PGR.

¹⁾ Projekt ten jest przedstawiony w artykule zamieszczonym w Nr 1/52 PUS str. 22.

²⁾ Ten fakt pominięta zupełnie opinia Centrali ZUS.

Należałoby dokonywać wypłat i przechowywać dokumentację zasiłków w biurach zespołów PGR, a do pracy tej przydzielić odpowiednich i uprzednio przez ZUS wyszkolonych pracowników. Pracownicy ci zajmowaliby się nie tylko akcją obliczania i wypłacania zasiłków, lecz także załatwianiem w ścisłym współdziałaniu z lokalnymi organami związkowymi wszystkich spraw związanych z wykonywaniem powierzonych zakładom pracy czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych (składki, legitymacje ubezpieczeniowe). Należałoby poza tym zobowiązać administrację PGR, że przeszkolonych w sprawach ubezpieczeniowych pracowników nie będzie przesuwano ciągle do innych czynności. A gdyby już taka konieczność miała powstać, to zawczasu należało wyznaczyć zastępców, kie-

rując ich uprzednio na przeszkolenie.

Wprowadzenie w życie przedstawionego wyżej systemu pozwoliłoby zespołom PGR na większe usamodzielnienie się i usprawnienie swego aparatu na odcinku ubezpieczeniowym, co w rezultacie powinno wykluczyć możliwości nadużyć i nieprawnych wypłat oraz równocześnie odciążyc oddziały ZUS, zaabsorbowane obecnie nadmiernie stałą kontrolą i szkoleniem pracowników wypłacających zasiłki. Byłoby również realnym organizacyjnym przygotowaniem PGR do oczekiwanego całkowitego przejęcia odpowiedzialności i kierownictwa ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy (składki, legitymacje, zasiłki) przez związki zawodowe.

*Józef Dylinski
Leszek Moździanowski*

Refleksje i uwagi po wyborach w grupach związkowych Centrali ZUS

Tegoroczne wybory w grupach związkowych Centrali ZUS wykazały, że poziom narad wyborczych w porównaniu z rokiem ubiegłym podniósł się niewątpliwie. Sprawozdania mężów zaufania opracowane były na ogół wyczerpująco. Nie brak w nich było szczerych, krytycznych i samokrytycznych wypowiedzi na temat pracy zarówno samych mężów zaufania, jak i grup związkowych.

Zjawiskiem, na które należy zwrócić szczególną uwagę jest fakt olbrzymiego wzrostu uaktywnienia się kobiet. O ile w roku ubiegłym procent kobiet biorących udział w pracy społeczno-związkowej był minimalny, o tyle cyfry tegoroczne są naprawdę imponujące. Kobiety objęły w wyniku wyborów na terenie Centrali ZUS stanowiska: a) męża zaufania w 76% b) delegata socjalno-ubezpieczeniowego w 100% i c) organizatora pracy kult.-oświatowej w 52%.

Przyczyn tak wielkiego uaktywnienia się kobiet należy szukać niewątpliwie w nadzwyczaj sprawnej, właściwie i sprężysto prowadzonej pracy miejscowego Koła Ligi Kobiet oraz jego kierownictwa.

Tegoroczne wybory ujawniły również szereg niedomagań na odcinku pracy aktywistów i grup związkowych.

Przed wszystkim podkreślić należy, że w niektórych grupach związkowych nadal pokutuje przeraźliwa niechęć do dyskusji. Były grupy, w których nad sprawozdaniem męża zaufania zabierały głos tylko 2 osoby. A przecież sprawozdanie męża zaufania było podsumowaniem rocznej pracy całego zespołu i chyba każdy członek zespołu, któremu zależy na coraz lepszej i wydajniejszej pracy dla dobra ubezpieczonego rencisty, miał coś do powiedzenia. —

Niektórzy ustępujący aktywiści związkowi (najczęściej pełnomocnicy Klubu Techniki i Racjonalizacji) tłumaczyli swą niezbyt wydajną pracę brakiem wytycznych z Rady Miejskowej czy Klubu. Wyjaśnić należy im, jak i pozostałym aktywistom, że właściwa praca związkowa nie polega jedynie na ścisłym wykonywaniu dyrektyw płynących z góry, lecz wymaga wiele inicjatywy i pomysłowości własnej. No a już pełnomocnik KTiR nie powinien oczekiwać na żadne wskazówki. Bo przecież jego praca, to właśnie budzenie inicjatywy w kierunku nowatorstwa i racjonalizatorstwa.

Błędem ujawnionym w przeważającej większości grup związkowych był całkowity brak współpracy między mężem zaufania a organizatorem grupy partyjnej Tam, gdzie ta współpraca była, wyniki były naprawdę poważne, gdzie jej nie było, wyniki osiągnięto gorsze.

Na wielu naradach wyborczych podkreślono brak ścisłej współpracy między mężem zaufania a kierownikiem administracyjnym komórki. Niektórzy kierownicy nie uzgadniali swych posunięć, wymagających b. szczegółowej znajomości każdego pracownika, z mężem zaufania. Powodowało to niejednokrotnie niepotrzebne, złe wpływające na ilość i jakość pracy, nieporozumienia.

Nowoobrani aktywiści związkowi winni, unikając błędów popełnionych przez ich poprzedników, wzmocnić inicjatywę i pomysłowość zarówno na odcinku pracy zawodowej, jak i społecznej. Od tego bowiem zależy dobre wykonywanie naszego głównego zadania: sprawna obsługa ubezpieczonego rencisty.

J. K.

ZUS W OLSZTYNIE CZUWA nad wypłatą zasiłków

Na terenie województwa olsztyńskiego wypłacają zasiłki już wszystkie uspołecznione zakłady pracy, zatrudniające ponad 50 pracowników. W zakładach pracy otrzymuje zasiłki 78% ogółu ubezpieczonych.

Mimo prowadzonej przez ZUS wspólnie z ORZZ akcji szkolenia pracowników, wypłacających zasiłki, występowały liczne niedociągnięcia w ich pracy. Podobnie jak na innych terenach, kierownictwa zakładów pracy nie poświęcały tym sprawom należytej uwagi, zastępowały wyszkolonych pracowników nowymi, nie dbali o przekazanie tym nowym instrukcji i innych materiałów referatu.

Dla zapobieżenia temu stanowi rzeczy ZUS wspólnie z ORZZ organizował dalsze szkolenia pracowników z zakładów pracy, udzielał instrukcji, brał udział w naradach roboczych na terenie zakładu pracy.

Największe niedociągnięcia stwierdzono przy wypłatach zasiłków w P a ń s t w o w y c h G o s p o d a r s t w a c h R o l n y c h. ZUS zainicjował więc akcję kontrolną, w której brał udział między innymi dyrektor ZUS, kierownik Wydziału Zasiłków i kierownik Sekcji Zasiłków Chorobowych. Kontrola prowadzona była przez miesiąc czerwiec, lipiec i sierpień 1951 i miała za zadanie dotrzeć do każdego PGR. Mimo szeregu trudności i przeszkód ekipa kontrolna zadanie wykonała. Bywało nieraz, że księgowy PGR chował się lub wprost uciekał, gdy dowiedział się o przyjeździe kontroli.

Akcje te organizowane przez ZUS i ORZZ dały rezultat. Coraz mniej jest zakładów, które źle obliczają lub zaniedbują wypłaty zasiłków chorobowych. Przeszczegane są również terminy rozliczeń z ZUS.

Wypłata zasiłków w PGR znacznie się polepszyła: 30% PGR prowadzi wypłatę zasiłków bez zastrzeżeń, reszta bez poważniejszych uchybień. Jest to osiągnięcie godne współzawodnictwa. Winno ono być wzorem dla PGR w innych województwach, zwłaszcza opolskim i szczecińskim.

ZUS w Olsztynie wykazuje nadal troskę o zapewnienie pracownikom z zakładów pracy należytej znajomości przepisów ubezpieczeniowych i sposobu obliczania zasiłków. Ostatnio zorganizowano wspólnie z ORZZ jednodniowe szkolenia dla pracowników zakładów pracy w wielu miejscowościach województwa, jak: Niedzice, Nowe Miasto, Ostróda, Mrągowo, Szczytno, Kętrzyn. Ponadto w każdy piątek w godzinach od 8-ej do 12-jej odbywa się szkolenie w Oddziale ZUS w Olsztynie, o czym powiadomione zostały wszystkie zakłady pracy. W tym czasie każdy zainteresowany może zapoznać się praktycznie ze sposobem obliczania zasiłków pod kierunkiem pracownika ZUS i uzyskać wszelkie potrzebne mu informacje, instrukcje itp.

*L. G.
instruktor CRZZ*

Przy Oddziale ZUS w Poznaniu powstał Klub korespondentów PUS

„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” ma być narzędziem w codziennej pracy ubezpieczeniowej aktywu związków zawodowych, pracowników ZUS i zakładów pracy. Zadanie to może być spełnione tylko przy czynnej współpracy czytelników — czytamy w wezwaniu Redakcji w Nr 2/52 PUS. W dalszej części wezwania Redakcji wymienienia formy współpracy, kończąc wezwaniem, którego treść niewątpliwie utkwiła w pamięci każdego czytelnika: „K a z d y c z y t e l n i k - w s p ó ł t w ó r c ą p i s m a”.

Współpraca pracowników poznańskiego oddziału ZUS z redakcją PUS była na przestrzeni ubiegłych lat dość dorywcza. Złożyły się na to różne przyczyny: niedoceniające znaczenia, jakie na obecnym etapie rozwoju ubezpieczeń społecznych posiada korespondencja terenowa, niewiara w zdolności pisarskie, brak doświadczenia w doborze i ujmowaniu tematyki, mogącej być przedmiotem korespondencji.

W ostatnim jednak czasie, na odcinku współpracy korespondencyjnej można było zaobserwować pewną poprawę. Materiały z życia i pracy oddziału poznańskiego zaczęły się częściej pojawiać w PUS. Koledzy nasi, czytając je, raz po raz stwierdzili, że do poruszonych zagadnień mogliby niejedno dorzucić z własnych doświadczeń i przemyśleń, że mogliby podzielić się z kolegami takimi czy innymi osiągnięciami w rozwiązaniu trudności napotkanych w pracy zawodowej. Myśl o stałej współpracy z redakcją PUS zaczęła przejawiać się w rozmowach kilkuosobowego grona kolegów. Z drugiej jednak strony brak doświadczenia i znajomości form współpracy, w dalszym ciągu wpływał hamująco na realizację zamierzeń wspomnianego grona kolegów.

W toku rozmów, w których rozważano te trudności zrodziła się inicjatywa utworzenia na terenie Poznania klubu korespondentów PUS, którego celem byłaby wzajemna pomoc i koordynowanie pracy korespondentów oraz utrzymanie stałego kontaktu między PUS a korespondentami. Myśl tę przyjęto z uznaniem i na naradzie w dniu 20.3.1952 utworzono klub korespondentów PUS w Poznaniu, którego założycielami są koledzy: Duchalski, Dyliński, Marcinkowski, Możdżanowski, Słoma, Switalski i Szymański z Oddziału ZUS oraz tow. Marek z ORZZ. Dyrektor Kamiński, zagajając naradę, powiedział: „Aktywna współpraca korespondentów zakładowych z redakcją PUS oraz z redakcjami dzienników ma w dobre zasadniczych przeobrażeń donieść znaczenie tak na odcinku ubezpieczeń społecznych, jak i w kryształowaniu się socjalistycznych form ustrojowych naszego państwa”.

Klub postawił sobie za zadanie mobilizowanie do aktywnej współpracy korespondencyjnej nie tylko pracowników Oddziału ZUS i ORZZ, ale również referentów ubezpieczeniowych przy zakładach pracy oraz udzielanie im pomocy i rady w zakresie formy

opracowywania korespondencji i w zakresie doboru tematyki korespondencyjnej. Działalność klubu nie będzie więc polegała na opracowywaniu korespondencji tylko przez jego członków. Przeciwnie zamiarem klubu jest wciągnięcie do współpracy jak najszerszego kręgu osób spoza kolektywu klubowego.

W toku narady organizacyjnej postanowiono się nad cechami, jakim winna odpowiadać dobra korespondencja terenowa oraz nad formami współpracy z redakcją PUS. Ustalono, że korespondencja terenowa winna zawierać materiał, który by dopomógł redakcji PUS do spełnienia głównych zadań pisma tj. zadań szkoleniowych i instruktarzowych. Korespondencje powinny więc zawierać meldunki z terenu, dotyczące nasuwających się wątpliwości w zakresie właściwej wykładni i stosowania norm prawnych. Powinny mówić o trudnościach napotykanym w dziedzinie organizacji pracy i jej właściwego wykonywania, informować o skutecznie zastosowanych sposobach walki z tymi trudnościami, o wprowadzonych ulepszeniach, którymi można by z pożytkiem posłużyć się na innych terenach.

Założyciele klubu sądzą, że w ten sposób dopomogą PUS w jego działalności instruktarzowej, mającej przede wszystkim na celu umożliwienie aktywności związkowemu i zakładom pracy należytego wykonywania obowiązków i zadań, jakie przypadły im w związku ze zmianami organizacyjnymi na odcinku ubezpieczeń społecznych. Z tego punktu widzenia tak ważne są doniesienia z terenu nie tylko o trudnościach, ale również o pozytywnych osiągnięciach, jakie na odcinku pracy organizacyjnej mają zakłady pracy, w zakresie powierzonych im zadań ubezpieczeniowych.

Ustalono, że praca klubu polegać będzie na przekazywaniu redakcji PUS:

- artykułów omawiających i wyjaśniających systematycznie pewne zagadnienia z zakresu wykładni konkretnych przepisów ubezpieczeniowych oraz z praktyki organizacji pracy ubezpieczeniowej;
- korespondencji terenowej, jako doniesień w formie opisowej o doświadczeniach i faktach z pracy zawodowej zaopatrzonej w komentarz; uwaga skierowana będzie na fakty, które stanowią charakterystyczny przykład dla naszego terenu, a mogą mieć znaczenie w skali ogólnokrajowej (np. nowe metody pracy),
- meldunków z terenu o trudnościach i wątpliwościach, na które nie znajduje się odpowiedzi.

Klub korespondentów PUS w Poznaniu zobowiązał się urządzać raz w miesiącu posiedzenie, dla omówienia tematyki zagadnień i regularnego przesyłania redakcji PUS materiału korespondencyjnego w terminie do dnia 15-tego każdego miesiąca.

Członkowie klubu postanowili również czynnie popularyzować czytelnictwo PUS, zwłaszcza w zakładach pracy,

gdzie wykonuje się tak liczne i ważne czynności ubezpieczeniowe i gdzie PUS może i musi spełniać rolę przewodnika.

Apelujemy do wszystkich ubezpieczeniowców w oddziałach ZUS, związkach zawodowych i zakładach pracy na terenie województwa poznańskiego o nawiązanie współpracy z klubem, osobiście lub listownie. Prosimy się zwracać do podpisanych — Poznań, Dąbrowskiego 12 (ZUS).

Apelujemy do kolegów z wszystkich oddziałów ZUS, z ORZZ i PRZZ, do związkowego aktywu ubezpieczeniowego w zakładach pracy, aby i u siebie zastosowali zainicjowany przez nas system współpracy z „Przeglądem Ubezpieczeń Społecznych”.

Józef Duchalski
Bernard Szymański

*

Wiadomość o utworzeniu w Poznaniu Klubu Korespondentów PUS wita Redakcja z prawdziwą radością. Zamieszczona wyżej korespondencja świadczy o tym, że w rozmowach poprzedzających powstanie klubu poważnie rozważano cele współpracy terenowej z pismem i ustalono jej metody.

Do programu pracy Klubu Redakcja niewiele ma do dorzucenia. Istotnie, zadania instruktarzowo-szkoleniowe PUS nie mogą być należycie spełnione bez czynnej współpracy kolegów, którzy bezpośrednio organizują i kontrolują prace w zakresie ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy i w oddziałach obwodowych ZUS, napotykać na trudności i muszą je przezwyciężać, znajdują nowe, lepsze metody pracy. Nabywają oni w konkretnej pracy doświadczeń, jakich nie mają i nie mogą mieć Centrale. Ogólne wytyczne, instrukcje i przepisy idące z góry wymagają często korektury w zetknięciu z rzeczywistością, potrzebami i warunkami pracy. W terenie rodzą się często krytyczne uwagi, cenne obserwacje, myśli o właściwym rozwiązaniu takiego czy innego zagadnienia, które mogłyby się wybitnie przyczynić do ulepszenia naszej pracy gdyby były przekazane „górze” i gdyby były przeniesione na inne tereny.

Istnieją zakłady pracy, w których praca referentów ubezpieczeniowych rozwija się wzorowo, są inne, w których świetnie pracuje związkowy aktyw ubezpieczeniowy. Niestety, te uwagi i obserwacje, myśli i doświadczenia nie stają się dorobkiem ogólnym i nie przyczyniają się do ogólnej poprawy naszej pracy, bo pozostają indywidualną własnością jednostek lub instytucji. Np. dość powszechnie i słusznie piętnuje się niedostateczny poziom pracy wielu rad zakładowych i ich komisji socjalno-ubezpieczeniowych, zle wykonywanie obowiązków w zakresie wypłaty zasiłków przez liczne zakłady pracy, częste zmiany w obsadzie referentów ubezpieczeniowych w zakładach pracy. Jak bardzo mogłaby dopomóc do naprawy tego stanu rzeczy treściwa korespondencja, która wyjaśniłaby na podstawie terenowego doświadczenia, na czym te trudności polegają, co je tłumaczy, jak można je przezwyciężyć — korespondencja, która pokazałaby na przykładzie jak organizuje się pracę tam, gdzie idzie ona dobrze.

PLANOWANIE PRACY BIUROWEJ

Któż może lepiej wiedzieć, niż nasi czytelnicy, co jest potrzebne terenowi w zakresie materiałów szkoleniowych i instruktarskiej i w jakiej formie powinien być podany ten instruktarz.

Potrzebę współpracy z korespondentami odczuwa Redakcja bardzo żywo. Jesteśmy przekonani, że nasi czytelnicy również zdają sobie sprawę z potrzeby i ważności korespondencji oraz, że nieraz odczuwają potrzebę podzielenia się z innymi swoimi obserwacjami i uwagami krytycznymi. Nasi koledzy z Poznania doszli do wniosku, że współpraca korespondencyjna wymaga pewnej organizacji i współdziałania zespołowego. Ten wniosek wydaje się słuszny.

Klub może rozwiewać wątpliwości i wahania jednostkowego korespondenta co do celowości korespondencji, może poradzić i pomóc w jej ujęciu publicystycznym. Może być zbiornicą i rozdzielną materiałów, które powinny znaleźć swój wyraz w korespondencji i dokonywać wewnętrznego podziału pracy.

Klub może i powinien, jak to postanowili nasi poznańscy koledzy, pracować programowo. Może i powinien ustalić na podstawie obserwacji własnego terenu i zagadnień poruszanych w PUS sprawy, które powinny być naświetlone korespondencją. Dużo jest spraw, które każdy napotyka w swej codziennej działalności zawodowej i społecznej, które można i należy w korespondencji poruszyć. Trzeba tylko pamiętać o tym, że mogą one być tematem korespondencji i systematycznie je opracowywać. Z tego powodu godne szczególnego podkreślenia jest to postanowienie klubu poznańskiego, które mówi o odbywaniu posiedzeń co miesiąc i wysyłanie materiałów redakcyjnych do PUS do 15 każdego miesiąca. Stwarza to warunki pewnej systematyczności w pracy korespondencyjnej.

I jeszcze jedna sprawa: zamiarem poznańskiego klubu jest „wciągnięcie do współpracy, jak najszerzego kręgu osób spoza kolektywu klubowego”. Jest to bardzo ważne. Za tę inicjatywę Redakcja jest szczególnie wdzięczna organizatorom klubu i życzy im powodzenia w tych zamiarach. Klub założony przez pracowników wojewódzkiego oddziału ZUS i ORZZ powinien objąć swą działalnością kolegów PRZZ, oddziałów obwodowych i zakładów pracy, pobudzając i koordynując ich czynną współpracę korespondencyjną. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że i w tym zakresie potrzebna jest odpowiednia metoda zorganizowania systematycznej współpracy.

Redakcja PUS przywiązuje ogromne znaczenie do rozwoju idei klubów korespondentów PUS, zapoczątkowanej w Poznaniu.

Zwracamy się z apelem do wszystkich środowisk ubezpieczeniowych w Polsce o podjęcie inicjatywy kolegów poznańskich i o tworzenie klubów korespondentów PUS. Redakcja chętnie służyć będzie pomocą i poradą. Przede wszystkim jednak pragnęłaby, aby formy współpracy korespondencyjnej z PUS rozwijały się w drodze wymiany doświadczeń korespondentów z poszczególnych okręgów.

Wśród pracowników ZUS coraz pełniejsze jest zrozumienie roli planowania w pracy biurowej i jego powiązania z zobowiązaniami pracowniczymi. W nr 2/52 PUS (str. 52—54) zamieściliśmy dwa artykuły o wiązaniu współzawodnictwa z planami działalności oddziałów ZUS województwa katowickiego i o metodach planowania oddziału ZUS w Chorzowie. Poniższy artykuł informuje o planowaniu pracy w Centrali ZUS.

W dziedzinie planowania pracy biurowej zebrał się w Centrali ZUS doświadczenia, które wskazują, że zarówno w komórkach nieobjętych, jak i objętych normami wydajności — planowanie pracy stanowi poważny czynnik usprawnienia pracy, podniesienia jej wydajności i właściwego rozdzielania posiadanych do dyspozycji pracowniko-godzin.

Jeszcze w 1948 roku wprowadziliśmy karty pracy pomyślane, jako instrument kontroli zużycia czasu pracy każdego pracownika. Indywidualne karty pracy dawały rejestr wykonanych przez danego pracownika czynności, orientowały kierownictwo i samego pracownika, jak w każdym miesiącu gospodarzył on swoim czasem zajęć służbowych. Ponadto w komórkach o pracy normowanej karty pracy stanowiły podstawę do ustalenia indywidualnej wydajności (% wykonania normy).

Wprowadzenie kart pracy w komórkach o pracy nienormowanej dało przede wszystkim zwiększenie wydajności pracy i jej dyscypliny. Ponadto zaś obserwacja kart pracy ujawniła kierownictwu i pracownikom pewną prawidłowość w skali miesięcznej co do ilości pracy i jej rodzajów.

Doświadczenie to przekonało, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby ujmować pracę w plany okresowe (miesięczne). Wprowadziliśmy więc w Centrali ZUS system planowania pracy i sprawozdawczości na każdym stoisku.

System ten stanowił znowu krok naprzód w organizacji zajęć biurowych, połączył bowiem sprawozdawczą kartę pracy z planowaniem pracy na okres miesiąca.

Pracę planujemy dla stoiska, zespołu czy grupy na podstawie znajomości stojących przed nami zadań i doświadczeń z okresu poprzedniego, ustalamy rejestr spraw czy zagadnień, które należy opracować, ilość potrzebnych na to pracowniko-godzin i — co jest b. ważne — planujemy terminy końcowe czyli daty wykonania.

Plany pracy biurowej są oczywiście dalekie od doskonałości i mają inny charakter, niż techniczne plany produkcji.

Trzeba jednak stwierdzić, że dzięki planowaniu unika się dorywczości i chaotyczności pracy od „kawałka do kawałka”. Planowanie pracy często ujawnia takie zadania, które w nawale bieżącej pracy mogą ująć uwagi i kierownictwa i zespołu, lub są po prostu mechanicznie odraczone.

Opracowywanie planów pracy dla poszczególnych stoisk czy zespołów, to okazja do gruntownego przemyślenia zadań bieżących, do zastanowienia się, jakie to prace staną czy stanąć powinny przed komórką. Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do komórek normatywnych.

Komórki normatywne nie tylko mają opracowywać sprawy, które przynosi poczta. Ważniejszym ich zadaniem jest ustalanie na podstawie obserwacji poszczególnych faktów zagadnień, wymagających ogólnego unormowania lub wyjaśnienia. Komórki normatywne mówiąc popularnie powinny jakby „szukać sobie roboty”. Opracowanie planu, to właśnie instrument i okazja do tego szukania.

Plany muszą być przedmiotem krytycznej analizy na naradach roboczych poszczególnych komórek i właśnie w toku dyskusji mogą i powinny być korygowane i uzupełniane. Daje to tę korzyść dodatkową, że w ten sposób ustalony plan jest nie tylko planem kierownictwa, lecz staje się planem prac zespołu, przez niego samego wypracowanym.

Część druga tego systemu, to bieżące rejestrowanie pracy wykonanej przez każdego pracownika. Układ tej rejestracji może być różny — idzie o to, aby był on możliwie prosty i zawierał niezbędne do analizy elementy: rodzaju czynności i czasu.

Porównanie rejestrów z planem daje podstawę do analizy poszczególnych zaplanowanych czasów

i umożliwia doskonalenie planowania.

Nasuwa się pytanie, czy w komórkach objętych normami (świadczeniowych, gdzie praca jest masowa i zasadniczo jednolita) celowe jest planowanie pracy w sensie sporządzania bilansu: prac, jakie trzeba będzie wykonać oraz potrzebnych na to pracownika-godzin.

Praktyka Biura Świadczeń Zagranicznych wskazuje, że taki bilans jest celowy. Najlepiej zilustruje to konkretny przykład: kierownik Sekcji Wypłat robi zestawienie prac do wykonania w określonym miesiącu. Na podstawie przewidywanej ilości pracy przy obsłudze rent periodycznych i wypłat pierwszo-razowych ustala ilość pracownika-godzin potrzebną do wykonania tych prac, biorąc pod uwagę procent wykonania normy, osiąganym przez zespół. Przy porównaniu z ilością pracownika-godzin, którą reprezentuje czas pracy pracowników zespołu obsługującego wypłatę rent stwierdza, że pozostaje mu poważna ilość go-

dzin pracowniczych nie wykorzystanych. Identycznie postępuje w stosunku do innych prac komórki, m. in. planuje wykonanie rozliczeń z instytucjami zagranicznymi. I tutaj napotyka na sytuację wręcz odwrotną — stwierdza, że zespół zatrudniony przy tych pracach nie wykona zadania nawet przy możliwie największym podniesieniu przeciętnego procentu wykonania norm. Wniosek był prosty: pracowników zbędnych przy obsłudze wypłat trzeba przesunąć do rozliczeń. Skutkiem tego spełniły swoje zadania i zespół wypłat i zespół rozliczeń.

Aby jednak tak się mogło stać, trzeba było właśnie zaplanowania — tego bilansu godzin potrzebnych i godzin posiadanych do dyspozycji. Gdyby praca nie była planowana zespół wypłat miałby w efekcie miesięcznym niską przeciętną wydajność, równocześnie zaś zespół rozliczeń nie wykonałby zadań mimo nawet bardzo wysokiego przekroczenia norm.

Inny przykład: kierownik Sek-

cji Świadczeń ustala plan pracy komórki i stwierdza, że zespół przy dotychczasowej wydajności pracy zadanie wykona. Sprawę przedstawia zespołowi na radzie roboczej. Tym razem zespół a nie kierownik znajduje radę. Pracownicy podejmują zobowiązanie podniesienia wydajności; tą drogą zostaje pokryty niedobór godzin i plan prac — wykonany.

W tym przykładzie planowanie pracy i analiza trudności na radzie roboczej dały okazję zespołowi do powiązania planu ze zobowiązaniami, na których opieramy nasze współzawodnictwo. Jest to jeszcze jeden element uzasadniający konieczność planowania. Bowiemy tylko planując pracę można konkretyzować zadania okresowe, dzięki czemu rodzi się właściwa tematyka zobowiązań grupy związkowej i poszczególnych pracowników, tematyka związana z przekroczeniem planów lub umożliwieniem wykonania prac, które bez zobowiązaniej mobilizacji zespołu nie byłyby osiągalne.

Jan Lang

o styl pracy rad ubezpieczeń społecznych

Doświadczenia z terenu działalności Rady przy warszawskim Oddziale ZUS

W artykule „Rady ubezpieczeń społecznych, jako czynnik kontroli świadczeniowej” (PUS nr 11/12 z 1951 str. 337) wskazano na b. istotne zagadnienie, a mianowicie: rady ubezpieczeń społecznych, istniejące przy oddziałach ZUS, powinny zwrócić baczniejszą uwagę na działalność świadczeniową, jaka odbywa się w zakładach pracy. Wyrażono przy tym pogląd, że jednym z głównych zadań rady, jako organu kontroli społecznej jest kontrola wypłaty zasiłków w terenie.

Takie właśnie stanowisko zajęła Rada przy b. Oddziale Obw. ZUS w Warszawie, która od początku swego istnienia zwróciła szczególną uwagę na kontrolę wypłat zasiłków chorobowych w zakładach pracy. Prezydium tej Rady opracowało wytyczne oraz pouczyło jej członków o zadaniach kontroli i sposobie jej wykonywania.

W początkowej fazie działalności Rady w tym zakresie chodziło o to, by poza kontrolą dokonywaną ze strony administracji ZUS, członkowie Rady, jako czynnik kontroli społecznej, odwiedzili jak największą ilość zakładów pracy dla zorientowania się w sposobie wypłat oraz aby następnie na miejscu wskazali na błędy i niewłaściwość w postępowaniu.

Przydział zakładów pracy, podlegających kontroli, następował na każdym posiedzeniu Rady tj. jeden raz w miesiącu. Początkowo kontrola

objęto tylko największe zakłady pracy, a w szczególności te zakłady, w których załatwianie zasiłków nie stało na odpowiednim poziomie.

Zakres kontroli w pierwszej fazie ograniczał się do kontroli porządkowej i miał na celu:

1. ustalenie terminów wypłat, a więc czy istnieją stałe terminy oraz ile razy wypłaca się zasiłki w każdym miesiącu.

2. stwierdzenie działalności w zakładzie pracy rady zakładowej wzgl. miejscowej, a więc czy rady te należycie wykorzystują nadane im uprawnienia,

3. przekonanie się na podstawie rozmów z robotnikami, czy i jakie istnieją z ich strony zastrzeżenia, dotyczące sposobu obliczania i terminów wypłat zasiłków,

4. zorientowanie się, czy administracja zakładów pracy ustosunkowała się do przejęcia wypłat zasiłków przez zakłady ze zrozumieniem wagi tej akcji oraz

5. ustalenie ewentualnych pretensji zakładu pracy do Oddziału ZUS.

Powyższe zagadnienia znalazły wyraz w odpowiednich pytaniach opracowanego w tym celu formularza, który otrzymywał każdy radny oddzielnie dla każdego poszczególnego zakładu pracy. Odpowiedzi na pytania wypisywano w czasie przeprowadzania kontroli.

Przeprowadzanie kontroli odbywało się w czasie pomiędzy posiedzeniami Rady. Obowiązkiem radnych było po otrzymaniu zadania na jednym posiedzeniu, złożyć sprawozdanie na posiedzeniu bezpośrednio następnym, na którym znowu otrzymywali zadania nowe. Składane sprawozdania odczytywano na posiedzeniu Rady, gdzie w czasie dyskusji zwracano uwagę na dobry wzgl. zły sposób sporządzania sprawozdania lub przeprowadzenia kontroli. Zebrane sprawozdania przekazywano następnie Oddziałowi ZUS, jako materiał do wykorzystania.

Na przestrzeni roku 1951 przeprowadzono w ten sposób kontrolę w kilkudziesięciu największych zakładach pracy, położonych na terenie m. st. Warszawy i okolicy.

Cel, jaki postawiła sobie Rada Ubezpieczeń Społecznych przy Warszawskim Oddziale Obw. ZUS a w szczególności jej Prezydium, został w zasadzie osiągnięty.

Członkowie Rady, idąc jako organ kontroli społecznej do zakładów pracy, zetknęli się praktycznie ze sposobem wykonywania przez te zakłady działalności świadczeniowej. Obserwując sposób wypłat zasiłków w różnych zakładach mogli bezpośrednio stwierdzić braki i niedociągnięcia oraz wpłynąć na ich usunięcie. Poza tym praca na tym odcinku stała się dla poszczególnych radnych, będących robotnikami w innych zakładach pracy, praktyczną szkołą w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Rady zakładowe wzgl. miejscowe, zetknąwszy się z członkiem Rady Ubezpieczeń Społecznych na terenie ich działalności, musiały wyciągnąć wniosek, że wypłata zasiłków przez zakłady pracy nie jest wyłącznie sprawą lokalną, ale stanowi zagadnienie szersze po linii zainteresowania związków zawodowych i tym samym wymagające zwrócenia na nie szczególniejszej niż dotąd uwagi. Takie same wnioski nasunąć się musiały kierownictwu administracyjnemu oraz pracownikom, którym zostało powierzone załatwienie spraw zasiłków w zakładach pracy.

Stały rozwój oraz wyniki akcji kontroli w zakładach pracy, prowadzonej przez Radę Ubezpieczeń Społecznych przy Oddziale Obw. ZUS w Warszawie, skłoniły Prezydium Rady do rozszerzenia dotychczasowego zakresu tej kontroli.

Przed wszystkim opracowano nowy formularz dla potrzeb rozszerzonej kontroli. Bowiern ogólne sformułowania w pytaniach poprzedniego formularza nie wystarczały już, gdyż nie obejmowały wszystkich zagadnień z odcinka ubezpieczeń, występujących w zakładach pracy. Nowy formularz, znacznie szerszy, zawiera zamiast dawnych 10 ogółem 23 pytania, które dotyczą spraw zasiłków chorobowych, zasiłków rodzinnych, wydawania przez zakład pracy legitymacji ubezpieczeniowych, działalności ambulatorium i lekarza fabrycznego oraz spraw absencji w pracy. Ponadto bardziej szczegółowo uwzględniono w nim działalność rad zakładowych wzgl. miejscowych w zakresie spraw socjalno-ubezpieczeniowych.

Sporządzenie sprawozdania w oparciu o ten rozszerzony treściowo formularz wymaga od członków Rady dłuższego pobytu w zakładzie pracy dla zbadania i omówienia wszystkich spraw, z któ-

rymi radny obowiązany jest zapoznać się. Niekiedy może zająć potrzeba kilkakrotnego nawet pójścia do zakładu pracy, aby czegoś nie przeoczyć, aby wszystko skontrolować, zwłaszcza, że niektórzy radni nie ograniczają się wyłącznie do wypełnienia odpowiedzi na pytania istniejące w formularzu, lecz ponadto w formie opisowej podają charakterystykę danego zakładu pracy w zakresie im powierzonym.

Dla przykładu podajemy wyciąg ze sprawozdania opisowego sporządzonego przez radnego Józefa Filipiakę, a mianowicie:

„Rada Zakładowa na jednym z posiedzeń zapoznała się z uchwałą KERM z dnia 22.3.50 i postępuje zgodnie z zawartymi tam zasadami.

Rada Zakładowa wraz z komisją socjalno-ubezpieczeniową badają prawidłowość zarobków podanych przez biuro obrachunkowe oraz podejmują decyzję przed wypłatą dla każdej asygnaty.

Dwa razy w miesiącu wypłaca się zasiłki, a mianowicie 10 i 25 każdego miesiąca.

Dowody z dokonanej wypłaty przesyła się do ZUS w terminie od 2—5 dni po każdej wypłacie.

Rada Zakładowa wydała w dwóch wypadkach polecenie wypłacenia bezpośrednio żonom zasiłków rodzinnych, gdyż wpłynęły skargi, że mężowie nie oddają tych pieniędzy dla swych rodzin.

Wypłacająca zasiłki nie została przeszkolona przez ZUS, jednakże wciągnięta jest w tok pracy, bo już oblicza zasiłki od 10 miesięcy. Jeżeli ma jakies wątpliwości, to zwraca się do ZUS o wyjaśnienia. Ani Rada Zakładowa, ani pracownicy nie mają pod adresem obliczającej żadnych uwag.

Pracownica obliczająca zasiłki chorobowe narzeka na długie wyczekiwanie w kolejkach do załatwienia spraw w ZUS.

W posiedzeniach komisji socjalno-ubezpieczeniowej bierze udział lekarz zakładowy.

Przyjęto zasadę, że każda asygnata zasiłkowa przechodzi przed wypłatą do lekarza zakładowego, a następnie do decyzji Rady Zakładowej.

Lekarz zakładowy zwrócił uwagę, że pewna część chorych nie korzysta z porad ambulatorium przyfabrycznego, lecz udaje się o porady do lekarzy rejonowych, skąd otrzymuje się łatwiej zwolnienie z pracy. Ogólnie jednak słyszy się słowa uznania dla lekarza zakładowego za dobre leczenie.

Lekarz zakładowy przeprowadza pogadanki o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o szkodliwości alkoholizmu i o zębnych skutkach jego działania.

Wydaje się legitymacje ubezpieczeniowe dla tych pracowników, którzy dotąd nie otrzymali ich.

Składki ubezpieczeniowe zakład pracy uiszcza w terminie do dnia 20 każdego bieżącego miesiąca.

Z powyższego wyciągu ze sprawozdania opisowego widać, że przeprowadzający kontrolę poruszył cały wachlarz zagadnień i dotknął każdej sprawy, jaka występuje w zakładzie pracy a odnosi się do zakresu spraw socjalno-ubezpieczeniowych. Świadczy to, że radny Filipiakę zrozumiał swoją rolę oraz miał świadomość celu swojej pracy. Sprawozdanie jego może służyć jako dobry przykład pracy przedstawiciela organu kontroli społecznej z ramienia związków zawodowych.

Praca w ten sposób pojęta przynosi dobre wyniki. Pożądane jest, aby radni nie tylko z Rady Oddziału ZUS w Warszawie, ale i ze wszystkich innych rad ubezpieczeń społecznych poszli w teren do zakładów pracy. Tam bowiem odbywa się cała praca świadczeniowa, która wymaga skupienia uwagi, natężenia czujności oraz udzielania pomocy zarówno tym, którzy pracę tę wykonują, jak również i tym, którzy z tej pracy korzystają.

mb

PROBLEMY · STUDIA · materiały

Dzielnosc ubezpieczonych pobierajacych zasiłki rodzinne na dzieci

Przedmiotem tego artykułu jest dzielnosc ubezpieczonych obojga pici, pobierajacych zasiłki na dzieci. Miare dzielnosci stanowi przecietna liczba dzieci, przypadajaca na jednego ubezpieczonego.

Z okrešlenia miary dzielnosci wynika, że jest to ułamek, którego licznik zawiera ogół dzieci, zaś mianownik rodziców tych dzieci, którzy z tytułu zatrudnienia, pobieraja na nie zasiłek rodzinny. Wartość liczbowa ułamka będzie zawsze większa od jędnosci, zaś zmienność jego w czasie i przestrzeni, może mieć tendencję zarówno wzrastajacą, jak i malejacą.

W przypadku, gdy liczba ubezpieczonych z jednym dzieckiem wzrasta i w konsekwencji następuje stosunkowe zmniejszenie się ubezpieczonych z większą ilością dzieci, wskaźnik dzielnosci maleje. Sytuacja odwrotna powoduje wzrost tego wskaźnika.

Korzystajac z materiałów statystycznych Wydziału Statystyki ZUS można ustalić zmienność wskaźnika dzielnosci w czasie i na terenie poszczególnych oddziałów ZUS, zgrupowanych wg istniejacego dziś podziału na województwa. Zmienność wskaźnika dzielnosci w okresie od 1.1.1949 — 1.10.1950 przedstawia tablica I.

Tablica I wskazuje na ogólny wzrost dzielnosci wśród pracujacych, wynoszący przeciętnie 1.49 na stu ubezpieczonych. Zwraca uwagę stosunkowo duży wzrost wskaźnika dzielnosci dla Warszawy i bardzo niski dla Łodzi.

Korzystajac z podanego w ostatniej kolumnie szacunku procentowego wzrostu rocznego dzieci, możemy obliczyć wskaźnik dzielnosci dla Polski w pierwszym kwartale 1952.

Skoro w I kwartale 1950 przypadało 1,94 dzieci na jednego ubezpieczonego, to w I kwartale 1951, liczba dzieci wynosiła przeciętnie $1,94 \times 1,0149 = 1,97$; zaś w I kwartale 1952 — $1,97 \times 1,0149 = 2,00$, a więc dwoje dzieci.

Na specjalną uwagę zasluguje zmniejszenie się wskaźnika dzielnosci w województwach opolskim i katowickim. Są to dwa województwa zakłcające, zgodny dla całej Polski, obraz wzrostu liczby dzieci wśród pracujacych. Zjawisko to skutkiem specyficznych warunków zatrudnienia w tych województwach. Na podstawie statystyki ubezpieczonych z roku 1948 wynika, że przeciętny wiek ubezpieczonego w tych województwach ma tendencję malejacą. Przyczyną tego zjawiska jest postępujace odmładzanie kadr pracujacych, co w konsekwencji powoduje obniżenie się przeciętnej liczby dzieci.

W ten sposób statystyka ubezpieczonych jak i statystyka zasiłków rodzinnych wzajemnie potwierdzają swe wyniki.

Dowodem słuszności wyżej podanego jest tablica II zawierajaca odsetki ubezpieczonych z jednym dzieckiem oraz z dwojgiem i więcej dziećmi na początku badanego okresu oraz przy jego końcu na terenie górnośląskich oddziałów ZUS.

Stosunkowe zmniejszenie się liczby dzieci drugich i dalszych oraz wzrost

rodzin z jednym dzieckiem jest niemal powszechnym zjawiskiem na tym obszarze. Wyjątek stanowią Częstochowa i Sosnowiec, gdzie obserwujemy wzrost wskaźnika dzielnosci.

Zakończenie akcji odmładzania kadr na tych terenach, spowoduje niewątpliwie zahamowanie spadku wskaźnika dzielnosci oraz, w dalszej konsekwencji, jego wzrostu. Już w grudniu 1951 w Bielsku, Sosnowcu i w Opolu odsetki rodzin z jednym dzieckiem wynosiły odpowiednio 21.67, 26.45 i 18.90, co dowodzi wzrostu dzielnosci pracowników, ubezpieczonych w tych oddziałach.

J. Januszkiewicz

Tablica I. Rozwój wskaźników dzielnosci wśród ubezpieczonych w poszczególnych kwartałach 1949 i 1950 roku

Województwo	1949				1950			Przyrost roczny %
	I	II	III	IV	I	II	III	
m. st. Warszawa	1,71	1,71	1,76	1,75	1,76	1,77	1,78	2,34
warszawskie	2,05	2,14	2,12	2,16	2,13	2,15	2,17	3,35
bydgoskie	2,08	2,10	2,10	2,10	2,11	2,09	2,13	1,37
poznańskie	1,99	2,04	2,01	2,01	2,02	2,04	2,08	2,58
m. Łódź	1,61	1,61	1,62	1,62	1,62	1,63	1,63	0,71
łódzkie	1,96	1,98	1,99	2,00	2,00	2,02	2,03	2,04
kieleckie	2,05	2,07	2,10	2,11	2,11	2,14	2,16	3,07
lubelskie	1,94	2,01	2,07	2,02	2,05	2,06	2,07	3,83
białostockie	2,11	2,15	2,15	2,22	2,20	2,24	2,23	3,25
olsztyńskie	2,10	2,16	2,13	2,18	2,10	2,14	2,12	0,54
gdańskie	2,00	1,99	2,01	2,02	2,03	2,04	2,06	3,43
koszalińskie	1,92	1,94	1,97	1,96	2,00	2,02	2,01	2,68
szczecińskie	1,81	1,84	1,83	1,84	1,86	1,89	1,89	2,53
zielonogórskie	1,90	1,92	1,96	1,97	1,94	2,01	2,00	3,01
wrocławskie	1,73	1,80	1,77	1,78	1,72	1,81	1,81	2,65
opolskie	2,09	2,07	2,04	2,06	2,04	2,04	2,03	-1,64
katowickie	1,91	1,91	1,90	1,89	1,90	1,89	1,89	-0,41
krakowskie	2,06	2,07	2,10	2,12	2,10	2,15	2,13	1,94
rzeszowskie	2,13	2,17	2,19	2,20	2,20	2,26	2,24	2,95
Polska	1,92	1,93	1,93	1,94	1,94	1,96	1,97	1,49

Tablica II. Dzielnosc ubezpieczonych na terenie górnośląskich oddziałów ZUS

Oddział	1.I.1949		1.X.1950	
	u b e z p i e c z o n y c h			
	z jednym dzieckiem	z dwojgiem i więcej	z jednym dzieckiem	z dwojgiem i więcej
Bielsko	21,79	78,21	22,11	77,89
Bytom	21,88	78,12	23,49	76,51
Chorzów	22,94	77,06	24,70	75,30
Gliwice	22,90	77,10	25,71	74,29
Katowice	24,53	75,47	25,53	74,47
Rybnik	19,64	80,36	20,46	79,54
Sosnowiec	28,58	71,42	27,15	72,85
Tarn. Góry	17,90	82,10	19,80	80,20
Zabrze	23,35	76,65	25,80	74,20
Częstochowa	22,22	77,78	20,71	79,29
Opole	18,59	81,41	24,11	75,89

Stosunek pracy a ubezpieczenie społeczne w Związku Radzieckim

Zarówno geneza jak i aktualna rola ubezpieczeń społecznych wskazują, że są one jedną, choć specyficzną z instytucji prawa pracy, ujmującego i regulującego w całości szeroki wachlarz zagadnień, związanych ze stosunkiem pracy. Stąd pojęcie stosunku pracy, jako podstawy do rozważania wszelkich zagadnień z dziedziny prawa pracy, jest również istotne przy roztrząsaniu całego zagadnienia ubezpieczeń społecznych lub jego poszczególnych kwestii. Tak zasadnicza sprawa, jak prawo do jakiegokolwiek świadczenia ubezpieczeniowego, jest uzależniona przede wszystkim od rozstrzygnięcia podstawowego pytania, czy, jak długo i w jakim stosunku pracy pozostawała dana osoba. To samo wstępne pytanie musi być rozstrzygane w sprawie składek.

Znaczenie tej bezpośredniej łączności zagadnień ubezpieczeniowych z pojęciem stosunku pracy jest szczególnie istotne w poznawaniu radzieckich ubezpieczeń społecznych, gdyż właśnie nauka, radziecka pierwsza w pełni postawiła słuszną tezę o równorzędności ubezpieczeń społecznych z innymi instytucjami prawa pracy i o uznaniu ubezpieczeń za integralną część tego prawa. Zadaniem nin. artykułu jest właśnie zapoznać czytelnika z naswietleniem istoty stosunku pracy według prawa radzieckiego. Istniejące powszechnie na obecnym etapie rozwoju w Kraju Rad stosunki pracy są z istoty swej wyłącznie socjalistyczne; są one bowiem oparte na całkowicie społecznych środkach produkcji i polegają na koleżeńkiej współpracy ludzi, wolnych od kapitalistycznego wyzysku. Stąd ich zasadnicza przeciwstawność wobec kapitalistycznych stosunków pracy, których istotną treścią jest wyzysk pracy ludzkiej na rzecz kapitału, wyciąganie z pracy najmniejszej dodatkowej wartości na rzecz prywatnego kapitalisty. Na tej właśnie eksploatorskiej treści kapitalistycznych stosunków pracy polega ich antagonistyczny charakter, który w socjalistycznych stosunkach pracy całkowicie niknie.

Z formalno-prawnego punktu widzenia stosunki pracy są stosunkami prawnymi, tzn. takimi, w których każdy, kto uczestniczy w kolektywie pracy danego przedsiębiorstwa, instytucji lub gospodarstwa, nabywa w tym kolektywie określoną pozycję prawną, określone uprawnienia i obowiązki. Naruszenie tych praw i obowiązków przez jedną ze stron tego stosunku prawnego pociąga za sobą określone następstwa prawne.

Jeśli porównać stosunki pracy w społeczeństwie burżuazyjnym i w społeczeństwie socjalistycznym tylko od strony formalnej, to przy całej ich przeciwstawności merytorycznej (ideologicznej) dopatrzeć się można istnienia dwóch elementów wspólnych. Przedmiotem stosunku pracy w obu przypadkach jest żywa praca ludzka w postaci czasu roboczego, oddanego do dyspozycji drugiego podmiotu prawa. Z czasem roboczym (w tym znaczeniu) związany jest drugi element wspólny, a mianowicie autorytatywny charakter tego stosunku, jako cecha, każdej skoooperowanej pracy. W takim formalnym ujęciu sprawy można mówić o stosunku pracy w ogólności, jako o pojęciu właściwym i dla ustroju socjalistycznego i dla kapitalistycznego. Istotna jednak treść kapitalistycznych i socjalistycznych stosunków pracy wskazuje na ich zasadniczą przeciwstawność. W kapitalistycznych bowiem warunkach zarówno zagadnienie czasu roboczego (we wskazanym znaczeniu), jak i autorytatywny charakter kierownictwa związane są zawsze z eksploatacją i wyzyskiem cudzej pracy. W warunkach zaś socjalizmu obowiązki pracującego polegają na przekształceniu części czasu swego życia na czas roboczy, niezbędny dla realizacji — w ogólnym interesie społeczności — zadań tego zakładu pracy, z którym dana osoba pozostaje w prawnym stosunku pracy; autorytatywność zaś tego stosunku jest tu wyłącznie naturalną koniecznością uzgodnienia wysiłków poszczególnych jednostek zespołu, biorących udział w procesie produkcyjnym dla osiągnięcia wspólnego rezultatu pracy.

Rozważania na temat autorytatywności w stosunku pracy prowadzą do pojęcia dyscypliny pracy, jako zespołu norm mających zabezpieczać harmonijny i celowy przebieg procesów produkcyjnych, realizowanych przez pracę zespołową. Pojęcie dyscypliny pracy obejmuje cały kompleks obowiązków pracownika, jako jednego podmiotu stosunku pracy, a w konsekwencji i cały kompleks odpowiedzialnych uprawnień zakładu pracy jako drugiego podmiotu tego stosunku. Oczywiście rzeczą, że także dyscyplina pracy w kapitalistycznym i socjalistycznym przedsiębiorstwie ma zasadniczo odmienny charakter. W pierwszym przypadku dyscyplina pracy jest zawsze związana z wyzyskiem i z podporządkowaniem pracownika woli obcej, zasadniczo mu wrogiej, a w drugim przypadku nie ma już ona charakteru antagonistycznego, lecz jest świadomym i swobodnym podporządkowaniem się pracownika woli zbiorowości reprezentowanej przez kierownika przedsiębiorstwa, wybranego, czy też wyznaczonego przez właściwe organa tej zbiorowości.

Rola świadomości pracownika podporządkowującego się socjalistycznej dyscyplinie pracy wzrasta w społecznej organizacji tej pracy i w miarę rozwoju ku komunizmowi staje się coraz powszechniejsza.

Do istotnych elementów socjalistycznej dyscypliny pracy zalicza się: a) obowiązek wykonywania określonej funkcji, wynikającej z podziału pracy wewnątrz zakładu pracy, b) obowiązek wykonywania ustalonego kwantum pracy, a więc przestrzeganie ustalonej długości dnia roboczego i wypełnianie norm, c) obowiązek przestrzegania ustalonych w danym zakładzie pracy zasad technologicznego procesu i w ogóle porządku wykonywania pracy, d) obowiązek troskliwego stosunku do mienia społecznego, z którym pracownik styka się w związku z wykonywaną przezeń funkcją.

Uwagi powyższe o istotnej treści i charakterze socjalistycznego stosunku pracy i socjalistycznej dyscyplinie pracy odnoszą się nie tylko do zatrudnienia w socjalistyczno-państwowych, lecz także w spółdzielczo-wytwórczych zakładach pracy, zarówno przemysłowych, jak i rolniczych. W formie spółdzielczej bowiem następuje zespolenie pracy członków spółdzielni na bazie spółdzielczej własności środków produkcji (stanowiącej także własność socjalistyczną), przy czym udział w działalności spółdzielni poprzez pracę osobistą członków jest istotnym elementem członkostwa w radzieckiej spółdzielczości produkcyjnej. Spółdzielnie wytwórcze w swym założeniu reprezentują nie tylko kooperację środków produkcji drobnych wytwórców, lecz także i to głównie kooperację pracy tych wytwórców z postępującą przewagą tego ostatniego elementu.

W stosunku prawnym, jaki powstaje między członkiem spółdzielni wytwórczej a spółdzielnią, istotną część stanowi prawny stosunek pracy. W spółdzielczych zakładach pracy, reprezentujących formę pracy również skoooperowanej, sam proces pracy wymaga — tak samo jak w przedsiębiorstwach państwowych — surowego porządku, ustalonego jednolitą wolą kierownictwa, wybranego lub wyznaczonego przez organa samorządu spółdzielczego; właśnie w zakładach spółdzielczych najbardziej wyraźnie występuje zasada, że w procesie socjalistycznej pracy władza kierownika produkcji ma swe źródło we własnym zrzeczeniu zatrudnionych.

Według prawa radzieckiego nawiązywanie opartych na koleżeńkiej współpracy socjalistycznych stosunków pracy może mieć miejsce bądź w charakterze pracownika w państwowym, socjalistycznym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy), bądź przez członkostwo w produkcyjnych spółdzielniach pracy, przemysłowych lub rolnych. Socjalno-ekonomiczna treść prawnego stosunku pracy w obu tych przypadkach jest tego samego typu, a w związku z tym jednakowe powinny być w zasadzie podstawowe założenia prawnego normowania pracy pracowników i członków spółdzielni pracy. Z jednolitości podstawowych założeń

nie wynika jednak identyczność szczegółowych rozwiązań poszczególnych kwestii. Zachodzące w tych rozwiązaniach różnice dotyczą w szczególności: trybu powstawania, zmiany i zakończenia prawnego stosunku pracy, trybu normowania warunków pracy (trybu powstawania tzw. regulaminu pracy), sposobu wynagradzania za pracę, a także organizacji materialnego zabezpieczenia na wypadek starości, niezdolności do pracy, choroby itp. zdarzeń losowych. Różnice te jednak nie są tego rzędu, by mogły podważyć ogólną tezę, uznającą obydwa omawiane rodzaje stosunków pracy za jednolity typ socjalistycznych stosunków pracy.

W definicjach socjalistycznego stosunku pracy, jako stosunku prawnego, podawanych w nauce radzieckiej, podkreśla się przede wszystkim cechujący go koleżeński charakter współpracy wolnych od wyzysku ludzi. Mając u swej podstawy taki właśnie charakter, stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, w którym osoba fizyczna, jako jedna ze stron w zamian za wynagrodzenie oddaje swą siłę roboczą — podporządkowując się zasadom dyscypliny pracy — do dyspozycji państwa (występującego jako strona bezpośrednio lub poprzez wyodrębnione przedsiębiorstwa i gospodarstwa państwowe i instytucje), spółdzielczego zrzeszenia zatrudnionych bądź wreszcie osoby fizycznej, którą może być tylko indywidualny właściciel użytkowego gospodarstwa domowego. Stosunki pracy w domowym gospodarstwie użytkowym traktuje się jako należące również do typu socjalistycznych stosunków pracy, gdyż własność osobista, będąca podstawą gospodarstwa domowego, jest tu pochodną własności socjalistycznej.

W niektórych definicjach socjalistycznego stosunku pracy wysuwa się także kryterium włączenia pracownika na skład załogi zakładu pracy. Podkreśla się jednak pomocniczy tylko charakter tego elementu, gdyż jako zasada ogólna nie mógłby on objąć szeregu stosunków pracy, niewątpliwie socjalistycznych, ale z racji rozproszonego w terenie charakteru wykonywanych przez pracownika czynności nie dających się objąć tym kryterium.

Punkt ciężkości wspomnianych wyżej definicji leży w socjalistycznej dyscyplinie pracy, jako najważniejszym elemencie, charakteryzującym stosunek pracy w dobie socjalizmu. Istotną bowiem i specyficzną częścią składową pojęcia socjalistycznego stosunku pracy są właśnie obowiązki i odpowiadające im uprawnienia wzmacniające zjednoczenie w procesie produkcji świadomych robotników nową, socjalistyczną dyscypliną pracy. Według autorów radzieckich głównym zadaniem radzieckiego prawa pracy jest właśnie współdziałanie w pobudzaniu i gruntowaniu socjalistycznej dyscypliny pracy, a dyscyplina ta ujęta w normach prawnych stanowi jedną z najważniejszych części norm radzieckiego prawa pracy.

Istnieją zatem, jak wynika z poprzednich uwag dwa zasadnicze rodzaje socjalistycznych stosunków pracy: 1) pracownicze i 2) spółdzielcze. Trzeba w tym miejscu zauważyć, że w spółdzielniach wytwórczych spotykamy obydwa te rodzaje stosunków: spółdzielcze, w którym pozostają członkowie spółdzielni oraz pracownicze dla grupy osób zatrudnionych w niej na podstawie umowy o pracę; wiadomo bowiem, że spółdzielnie produkcyjne bazują wprawdzie na pracy swych członków, ale mogą też w ściśle ograniczonych rozmiarach korzystać z pracy najemnej. Podstawą istnienia tych dwóch zasadniczych rodzajów prawnych stosunków pracy jest odrębny tytuł własności środków produkcji, państwowej i spółdzielczej.

Ta odrębność jest dalej, jak już wyżej wspomniano, przyczyną różnic w prawnym regulowaniu poszczególnych zagadnień z dziedziny stosunków pracy obydwóch omawianych ich rodzajów. Między innymi odrębnie jest uregulowana sprawa materialnego zabezpieczenia na wypadek starości, niezdolności do pracy, choroby i in., a więc sprawa określana nazwą ubezpieczeń społecznych. W każdym razie dla wszystkich osób, pozostających w socjalistycznym stosunku pracy istnieje prawnie unormowany sposób tego zabezpieczenia, choć odmienny dla poszczególnych grup. Dla dominującej grupy pracowniczych stosunków pracy istnieje system państwowego ubezpieczenia społecznego, wykonywanego przez związki zawodowe. Dla spółdzielczych stosunków pracy w spółdzielniach produkcyjnych przemysłowych funkcjonuje osobny system wzajemnego ubezpieczenia, obsługujący na analogicznych,

jak w państwowym ubezpieczeniu społecznym, zasadach członków tych spółdzielni. Odrębny wreszcie system materialnego zabezpieczenia w razie zajścia tzw. wypadków losowych obowiązuje dla członków rolnych spółdzielni produkcyjnych, które w zasadzie nie tworzą odrębnej organizacji ubezpieczenia, lecz zaspokajają potrzeby członków w tym zakresie w ramach specjalnego funduszu pomocy dla inwalidów, starców i wdów, zarządzanego bądź bezpośrednio przez organa spółdzielcze, bądź przez specjalnie utworzoną kasę wzajemnej pomocy.

Widzimy zatem, że ustalenie charakteru zatrudnienia pod względem faktycznym i prawnym decyduje o systemie ubezpieczenia wzgl. zabezpieczenia, którym dana osoba jest objęta; rodzaj stosunku pracy decyduje tu zatem o właściwości instytucji, prowadzącej działalność ubezpieczenia wzgl. zabezpieczenia społecznego.

Jeżeli ustalenie rodzaju stosunku pracy ma tak istotne znaczenie dla osoby zatrudnionej, to tym większe znaczenie posiada sam fakt ustalenia istnienia stosunku pracy w ogólności; pozytywne ustalenie w konkretnym przypadku istnienia tego stosunku powoduje objęcie danej osoby jednym z wskazanych systemów zabezpieczenia materialnego, ustalenie zaś negatywne przesądza w sensie ujemnym przynależność tej osoby do któregośkolwiek z tych przez państwo uregulowanych systemów.

Omawiany problem jest bardzo istotny dla pogranicznych w odniesieniu do stosunków pracy stosunków prawnych, jak umowa o dzieło i umowa zlecenia. W Związku Radzieckim, zgodnie z konstytucją ZSRR, dominującą i specjalnie preferowaną formą zatrudnienia są socjalistyczne stosunki pracy; ale dopuszczalne są także formy pracy osobistej, nieskooperowanej, jak jednoosobowa praca niezrzeszonych chałupników i chłopów, jak specjalne rodzaje intelektualnej pracy itd. Istnienie tych form nie przeczy socjalizmowi, gdyż nie ma w nich wyzysku pracy cudzej. Przedmiotem umowy o dzieło (czy umowy zlecenia), wykonywanej osobistą pracą przyjmującego zamówienie (zlecenie), mogą być prace wszelkiego rodzaju, zarówno fizycznego typu, jak i intelektualnego. Według Kodeksu Cywilnego Rosyjskiej Republiki Socjalistycznej umowa zlecenia ma miejsce tylko wtedy, gdy przedmiotem umowy jest wykonanie działań prawnych; w innych przypadkach, opartych na pracy osobistej otrzymującego zamówienie, mówimy o umowie o dzieło. Przy omawianiu pogranicza między umową o dzieło (także zlecenia) a umową o pracę, jako dominującą formą nawiązywania socjalistycznych stosunków pracy, trzeba podkreślić, że w warunkach socjalistycznych odróżnienie od siebie tych dwóch rodzajów umów nie stanowi całkowicie odrębnego zagadnienia; odróżnienie to jest tylko częścią znacznie szerszej kwestii, a mianowicie odrębności socjalistycznej skooperowanej pracy (pracowników i członków spółdzielni wytwórczych) od pośrednich i pomocniczych form pracy, odbywającej się bez włączenia wykonawców w skład załogi socjalistycznego zakładu pracy i bez podporządkowywania ich rygorom socjalistycznej dyscypliny pracy. Innymi słowy stosunek prawny oparty na umowie o dzieło czy zlecenia trzeba przede wszystkim odróżnić od stosunku pracy w ogólności, a nie tylko od stosunku wynikającego z umowy o pracę.

Jako decydującą cechę, która odróżnia stosunek prawny, oparty na umowie o dzieło, od stosunków pracy, wysuwa się w nauce prawa radzieckiego fakt, że wykonawca nie jest związany dyscypliną pracy. W odróżnieniu od osób, pozostających w prawnym stosunku pracy (pracowniczym lub spółdzielczym), przyjmujący zamówienie z umowy o dzieło: 1) jest obowiązany wyłącznie do wykonania konkretnej roboty, ustalonej umową, i nie może być bez zmiany umowy przeniesiony do innej pracy, co jest w pewnych granicach możliwe w stosunkach pracy, 2) nie obowiązują go normy pracy, ustalone dla poszczególnych kategorii pracowników w poszczególnych zakładach pracy, 3) sam on, samodzielnie, rozkłada swą pracę w czasie, oczywiście z tym, że wiąże go tylko termin umowny do zakończenia dzieła, 4) nie podlega on technicznemu kierownictwu organów zakładu pracy i sam ustala rodzaj i charakter tych technicznych czynności, które są niezbędne do osiągnięcia określonego umową rezultatu pracy.

Dla całości obrazu prawnego ujęcia stosunków pracy w prawie radzieckim trzeba jeszcze rozpatrzyć tryb powstawania tych stosunków. Nawiązywanie stosunku pracy następuje wg prawa radzieckiego albo w wyniku dobrowolnego oświadczenia woli osoby doń przystępującej

(umowy), albo w drodze jednostronnego aktu władczego odpowiednich organów władzy państwowej (w trybie pociągnięcia do obowiązku pracy).

W społeczeństwie radzieckim panuje zasada dobrowolności; wynika ona bezpośrednio z podstawowej tezy socjalizmu: „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy”. Prawno-państwowy przymus pracy nie istnieje. Zasada dobrowolności przy pociąganiu do pracy nie przeczy pierwiastkowi planowości w dystrybucji siły roboczej społeczeństwa socjalistycznego, w którym właściwa kapitalizmowi żywiołowość rynku pracy jest wykluczona.

Zasada dobrowolności przy pociąganiu do pracy nie oznacza jednak, by w socjalistycznym społeczeństwie podstawowy i odpowiadający prawu do pracy obowiązek pracy nie miał charakteru prawnego. Prawnymi momentami związanymi z tym obowiązkiem są: a) pozbawienie prawa do zabezpieczenia obywateli zdolnych do pracy, którzy nie chcą dobrowolnie spełniać obowiązku pracy zgodnie z utrwaloną w konstytucji tezą „kto nie pracuje, ten nie je”, b) prawne regulowanie miary pracy, jak ustalanie długości dnia pracy, norm wytwórczych itp., c) prawne oddziaływanie w przypadku niewypełnienia obowiązków, wynikających z wstąpienia w stosunki pracy.

Podstawowymi prawno-organizacyjnymi formami dobrowolnego nawiązywania stosunków pracy są: umowa o pracę dla robotników i pracowników umysłowych oraz członkostwo w rolnej lub przemysłowej spółdzielni produkcyjnej. Obok tych podstawowych form istnieją także inne, mniej masowe, jak akty powołujące poszczególne osoby na stanowiska urzędowe i akty wyboru; wszystkie te formy zakładają wszakże zgodę powołanych względnie wybieranych osób. Od ogólnie obowiązującej w społeczeństwie socjalistycznym zasady dobrowolności przy pociąganiu do pracy nieuniknione są jednak pewne odstępstwa w postaci zastosowania w określonych przypadkach prawnego, konkretnego zobowiązania do pracy. Większy czy mniejszy zasięg tego wyjątkowego środka działania zależy od warunków danego momentu historycznego.

W warunkach pokojowych obowiązkowy tryb pociągania do pracy ma miejsce tylko w rzadkich, wyjątkowych przypadkach, sprowadzających się do dwóch kategorii: walki z klęskami żywiołowymi oraz do wykonania donioślejszych zadań państwowych; poza tymi przypadkami w tym trybie powołuje się także do pracy na czas okre-

ślony młodych pracowników i specjalistów po ukończeniu ich nauki.

Przy obowiązkowym pociąganiu do pracy stosunki pracy są nawiązywane nie w drodze umownej, a więc dobrowolnej, lecz w drodze autorytatywnego, administracyjnego aktu odpowiedniego organu władzy państwowej; stosunek pracy zostaje tu nawiązany na skutek jednostronnego aktu władzy, niezależnie od zgody osoby powołanej do pracy. Będąc jednak odrębną podstawą powstawania stosunków pracy, obowiązkowy tryb pociągania do pracy nie tworzy odrębnego rodzaju prawnych stosunków pracy. Sprowadzają się one bowiem w rezultacie do jednego z dwóch na wstępie wymienionych typów: pracowniczego, lub spółdzielczego stosunku pracy i pociągają z sobą pełne zastosowanie przepisów prawa pracy łącznie z przepisami o ubezpieczeniu społecznym. Pewne ograniczenia istnieją tylko w zakresie rozwiązywania tych stosunków pracy. Mówiąc o pracy wykonywanej w trybie obowiązkowym, autorzy radzieccy podkreślają, że w warunkach społeczeństwa socjalistycznego i ta praca jest wolna w tym znaczeniu, że jest pracą nie na rzecz wyzyskiwaczy, a dla siebie, dla ogółu pracujących, dla całego społeczeństwa. W warunkach kapitalizmu natomiast i tak zwana praca wolna, czyli wykonywana w trybie dobrowolnego porozumienia między kapitalistą i pracownikiem, jest pracą wykonywaną z musu, pracą na rzecz kapitalisty. W społeczeństwie zatem socjalistycznym nie istnieje zasadnicza, jakościowa różnica między pracą wykonywaną w trybie obowiązku pracy, a pracą wykonywaną w trybie dobrowolnego wstąpienia w stosunki pracy.

Dr E. Modliński

Z R Ó D Ł A :

- „Sowietskoje trudowoje prawo“ r. 1949 pod redakcją N. G. Aleksandrowa.
- „Sowietskoje trudowoje prawo“ r. 1947 N. G. Aleksandrow i G. K. Moskalkenko.
- „Sowietskoje trudowoje prawo“ r. 1950 N. G. Aleksandrow.
- „Trudowoje prawootnoszenje“ r. 1948 N. G. Aleksandrow.
- „K woprosu o wozniknowieniji i prekraszczenui trudowych prawootnoszenij“ W. M. Dogadow — „Woprosy trudowoje prawa“ 1948 wyd. Akademii Nauk ZSRR.
- „Oliczitelnyje priznaki trudowoje prawootnoszenija“ N. G. Aleksandrow i. w.
- „Zakonodatelstwo o trudie“ 1947 N. G. Aleksandrow, E. J. Astrachan, S. S. Kariński, G. K. Moskalkenko.
- „Kolchoznoje prawo“ 1950 pod red. N. D. Kazancewa i A. A. Ruskola.
- „Sowietskoje graždanskoje prawo“ 1950 pod red. D. M. Genkina.

Unormowanie spółdzielczego stosunku pracy

Spółdzielnie pracy są organizacyjną formą uspołecznienia, drobnej wytwórczości lub usług gospodarczych. Rozwijały się one w pierwszych latach powojennych żywiołowo. W spółdzielniach pracy zorganizowali się wówczas przede wszystkim inwalidzi, szczególnie wojenni. Z tej formy zrzeszenia się skorzystało również wielu pracowników w celu gospodarczego uniezależnienia się od tzw. „chlebobodawcy“ czyli prywatnego przedsiębiorcy.

Stosunek członków spółdzielni do tych spółdzielni jest stosunkiem pracy, który wyraża się obowiązkiem pracy w określonym wymiarze godzin, wykonywanej w warsztacie lub zakładzie spółdzielczym, w ramach jej planu gospodarczego, pod nadzorem kierownictwa.

Nie wszystkie jednak spółdzielnie pracy przyjęły ten charakter. Niektóre są tylko punktem przyjmowania i przekazywania zleceń dla osób, które pracują w domu i nie są związane w/w rygorami.

Żywiołowy rozwój spółdzielczości pracy w pierwszych latach powojennych przyniósł dużą różnorodność zasad wewnętrznej organizacji i gospodarki spółdzielni, jak np. zasad wy-

gradzania członków spółdzielni za pracę, czasu pracy, akcji socjalnej itd.

W gospodarce planowej, w której zakres i dokładność planowania oraz stopień dyscypliny w dysponowaniu środkami gospodarczymi wzrasta z roku na rok, ważki odcinek spółdzielni pracy domagał się wszechstronnego uporządkowania, zwłaszcza że tu i ówdzie członkowie niektórych spółdzielni pracy pragnęli uważać spółdzielnię za wygodny parawan dla przedsiębiorstwa, w istocie rzeczy, drobnokapitalistycznego.

Czynniki rządowe podjęły w ostatnim czasie szereg kroków w celu ścisłego włączenia spółdzielni pracy w ramy zasad obowiązujących w gospodarce planowej. Powzięte postanowienia zmierzają równocześnie do zbliżenia spółdzielczego stosunku pracy do pracowniczego stosunku pracy i do oparcia sytuacji bytowej członków spółdzielni pracy na własnych środkach gospodarczych i własnych formach organizacyjnych spółdzielczości.

Zapadłe ostatnio postanowienia regulują podstawowe elementy socjalno-ekonomicznej sytuacji członków spółdzielni pracy.

CRZZ wyłączyła z dniem 1.1.1952 członków spółdzielni pracy ze związków zawodowych, albowiem formy spółdzielcze stanowią wystarczającą organizację zawodową członków spółdzielni. Uchwały Prezydium Rządu z dnia 16. 2. 1952 Nr 55 i 56 (Monitor Polski Nr A—17, poz. 204 i 205) przystosowały warunki pracy i wynagrodzenia oraz świadczenia socjalno-bytowe członków spółdzielni pracy do sytuacji w tym zakresie ogółu pracowników.

Czas pracy członków spółdzielni pracy nie może być krótszy od powszechnie obowiązujących norm czasu pracy w przemyśle i handlu. Członkowie spółdzielni pracy otrzymują za pracę w spółdzielni zaliczkowe wynagrodzenie bieżące i udział w części czystej nadwyżki, wynikającej z zatwierdzonego bilansu rocznego spółdzielni a przeznaczonej do podziału między członków. Zaliczkowe wynagrodzenie bieżące członków spółdzielni pracy powinno być w zasadzie oparte na zatwierdzonych przez czynniki nadrzędne indywidualnych lub zespołowych normach pracy i wyrażać się płacą akordową. Szczegółowe zasady wynagrodzeń bieżących, a w szczególności: wysokość stawek, tabele zaszerogowania, zasady premiowania itd. ustala z dniem 1.4.1952 właściwi ministrowie w porozumieniu z Centralnym Związkiem Spółdzielczym za zgodą Przewodniczącego PKPG. Praktyka niezgodna z no-

wymi postanowieniami będzie uważana za pozbawioną podstaw prawnych.

Członkowie spółdzielni pracy zostali zrównani również pod względem uprawnień do urlopów z pracownikami zatrudnionymi w przemyśle i handlu. Świadczenia socjalno-bytowe w zakresie akcji socjalnej, czasowych pracowniczych, kas zapomogowo-pożyczkowych, urządzeń sportowych i kulturalno-oświatowych będą realizowane w ramach funduszu socjalnego spółdzielczości pracy według ustaleń CZS w porozumieniu z właściwymi ministrami.

Powysze poczynania Rządu, jak i CRZZ mają istotne znaczenie dla stosunku spółdzielni pracy do ubezpieczeń społecznych.

Zrównanie członków spółdzielni pracy w podstawowych kwestiach: czasu pracy, wynagrodzeń, urlopów itp. z pracownikami państwowych zakładów pracy umożliwi analogiczne do zasad w powszechnym ubezpieczeniu społecznym uregulowanie ich uprawnień ubezpieczeniowych oraz ułatwi zbudowanie odrębnej organizacji spółdzielczego ubezpieczenia społecznego.

Spółdzielnie pracy nie zdołały dotychczas wytworzyć własnej organizacji ubezpieczeniowej, jak to jest w Związku Radzieckim, dlatego też członkowie tych spółdzielni pracy, w których stosunki pracy są analogiczne do pracowniczego stosunku pracy zostali na razie objęci po-

wszechnym ubezpieczeniem społecznym¹⁾.

Władze spółdzielcze pracują obecnie nad sformułowaniem zasad odrębnego pod względem organizacyjnym ubezpieczenia społecznego w ramach spółdzielczości pracy. Stosownie do uchwały Prezydium Rządu Nr 56 z 16.2.1952, do czasu zorganizowania tego odrębnego systemu ubezpieczeń członkowie spółdzielni pracy korzystać będą nadal z ubezpieczeń społecznych na zasadach dotychczasowych.

¹⁾ Praktyka Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie została szczegółowo omówiona w Nr. 11/12 PUS z 1951 str. 347.

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

Przegląd Zagadnień Socjalnych — Miesięcznik — Nr 1—2 Styczeń — luty 1952, str. 112 + 32, Nr 3 Marzec 1952, str. 56 + 16; format B5.

„Przegląd Zagadnień Socjalnych“ wydawany jest od początku 1952 roku przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze i wychodzi, jako miesięcznik. Charakter i objętość pisma zasadniczo nie uległy zmianie; ostatnie zeszyty w porównaniu z poprzednimi w pełniejszy sposób wyrażają dążenie redakcji do dawania wyczerpującego, lecz syntetycznego przeglądu problematyki socjalnej.

Zachowując aktualności tematyki, czasopismo daje czytelnikowi równocześnie perspektywiczny pogląd na zagadnienia w ich rozwoju czasowym i związku z innymi zagadnieniami. Celowi temu służą artykuły oraz bogata kronika krajowa i zagraniczna.

Spośród artykułów wymienimy tu tylko te, które najbliższemu wiążą się ze sprawami ubezpieczeń społecznych i praca związkowego aktywu ubezpieczeniowego.

W nr 1/2 są to: P. Rybak — „Realizacja programu socjalnego PPR“, E. Zebrowski — „O właściwą organizację bezpieczeństwa i higieny pracy“, J. Dąbrowski — „Rozwój i stan obecny ochrony macierzyństwa pracownicy“ (krytyczny przegląd w skali międzynarodowej), W. Szmidt — „Zagadnienia socjalne na terenie rolniczych spółdzielni produkcyjnych“.

W nr 3 — studium W. Bagińskiego „Problem pracy w projekcie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej“ B. Kożusznik — „Rozwój i perspektywy ochrony zdrowia w Polsce Ludowej“ (podkreślający m. in. postulat „wciągnięcia do walki o zdrowie jak najszerszych mas pracujących“), Z. Lancmański — „Struktura organizacyjna Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego RFSRR — O nowe formy organizacyjne zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej w Polsce“ (szczególnie aktualny wobec dojrzewania u nas zagadnienia reorganizacji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz ubezpieczeń społecznych).

Dobrze prowadzone działy kronikarsko-sprawozdawcze „Przeglądu Zagadnień Socjalnych“ są bardzo pożyteczne i to nie tylko dla czytelnika, który specjalnie zajmuje się problematyką socjalną, teoretycznie lub praktycznie. Kronika informuje zwięźle o najważniejszych faktach i wydarzeniach. W „Przeglądzie Wydawnictw“ znajdzie czytelnik omówienie nowych książek, streszczenie i omówienie ważniejszych artykułów, zamieszczanych w innych czasopiśmie krajowych i zagranicznych, a nawet w prasie codziennej (oczywiście w granicach tematyki miesięcznika). Uzupełnia te informacje staranna bibliografia książek i artykułów z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych.

Do każdego numeru PZS załączona jest oddzielna wkładka, zawierająca wyczerpujący przegląd ustawodawstwa pracy oraz przepisów pokrewnych, zarządzeń z zakresu akcji socjalnej oraz orzecznictwa. Dzięki temu, że pismo wychodzi jako miesięcznik, czytelnik otrzymuje wcześniej te materiały o dużym praktycznym znaczeniu (j. p.)

ZELAZOWSKI BRONISŁAW: *Metoda Kowalowa w szkoleniu zawodowym — Metodyka chronometrażu*. Polgos, Warszawa, 1952, str. 44.

Autor omawia obszernie znaczenie stosowania metody inż. Kowalowa, polegającej na opanowaniu i rozpowszech-

nianiu przodujących metod pracy. Metoda Kowalowa ma zastosowanie w każdej pracy, a więc także w pracy biurowej. Metoda ta jest wszechstronna, gdyż obejmuje organizację miejsca pracy, organizację całokształtu procesu pracy, wywiera mocny wpływ na technikę normowania pracy oraz racjonalizuje szkolenie zawodowe.

Autor, jako współdziałający przy wprowadzaniu metody Kowalowa do polskich przedsiębiorstw przemysłowych, podaje szereg uwag z zakresu wpływu jej na wzrost wydajności pracy i obniżenie kosztów własnych. Autor stwierdza konieczność koordynacji wysiłków i osiągnięć poszczególnych zakładów pracy przez stworzenie instancji, która uzgadniałaby te prace, porównywała ich wyniki, strzegła ich poziomu naukowego i wykorzystywała wszystkie praktyczne wnioski dla szybszej realizacji Planu Sześcioletniego.

Omawiając metodykę chronometrażu, wykazuje autor jej fałszywość w kapitalizmie i jej wartość w socjalistycznych stosunkach produkcji, pozbawionych wzajemnych uprzedzeń i antagonizmów, a mających wspólny cel dla wszystkich ludzi pracy, jakim jest pokojowa budowa gospodarki socjalistycznej. (k. w.)

J. M. PUNSKIJ: *Techniczne normowanie, pracy*. Poradnik dla związków zawodowych. Polgos, Warszawa, 1952, str. 60.

Broszura zapoznaje czytelnika z istotą technicznego normowania pracy w ustroju socjalistycznym oraz ujmuje ogólnie od strony praktycznej zagadnienia ustalania i obliczania technicznych norm czasu i wyrobu oraz kontroli ich wykonywania.

W pierwszej części omawia autor znaczenie technicznego normowania pracy, jako podstawy planowania w zakładzie pracy oraz sposób obliczania normatywów i ustalania norm, w drugiej zaś części omawia znaczenie i technikę chronometrażu i fotografii dnia roboczego, w tym także autofotografii dnia roboczego. Broszurę kończą wskazania co do wprowadzenia i kontroli norm technicznych. (k. w.)

FERSKI ANDRZEJ: *Organizacja plac*. Polgos, Warszawa, 1951, str. 80.

Autor omawia całokształt założeń i zasad polityki plac oraz zagadnień taryfikacji i systemów plac. Wyczerpuje całą tę tematykę zwięźle i bardzo przystępnie, podając wiele przykładów jeszcze bardzo udostępniających zrozumienie przedmiotu. W książce tej znajduje czytelnik dane ilustrujące rozwój organizacji plac w Polsce Ludowej wraz z uzasadnieniem poczyniń dokonywanych na poszczególnych etapach. Podając stan obecny, autor dzieli się z czytelnikiem swoimi uwagami co do pewnych nieprawidłowości, określa ich przyczyny i wskazuje na prawidłowe rozwiązania stosowane w ZSRR.

Omawiając akordowy system plac autor podkreśla, że system ten, oparty na prawidłowych normach pracy i przyznający się do lepszej organizacji pracy, jest doskonałym środkiem walki z drobnomieszczańską niwelacją, z przeżytkami kapitalistycznymi w świadomości pracujących.

W książce tej znajdzie czytelnik również krótkie omówienie taryfikacji i premiowania pracowników inżynierino-technicznych i biurowych. (k. w.)

NOWE KSIĄŻKI — miesięcznik

Adnotowany przegląd nowości wydawniczych ze wszystkich dziedzin piśmiennictwa, ułożonych w 26 działach bibliograficznych. W każdym zeszycie około 220 not recenzyjnych. Liczne przeglądy bibliograficzne poszczególnych zagadnień.

Każda nota recenzyjna jest uzupełniona adnotacją cyfrową określającą przybliżony stopień przystępności omawianej książki.

Specjalne znakowanie wszystkich książek zakwalifikowanych przez Ministerstwo Kultury i Sztuki (Centralny Zarząd Bibliotek) do bibliotek powszechnych.

Czasopismo przeznaczone dla wszystkich czytających i kupujących książki oraz dla wszystkich interesujących się ruchem wydawniczym, a w szczególności dla bibliotekarzy, nauczycieli, młodzieży studiującej oraz działaczy oświatowych, kulturalnych, gospodarczych i politycznych.

Format A5, str. 64, prenumerata kwartalna Zł. 4.50 — cena egz. Zł. 1.50.

Prenumerata i kolportaż PPK „Ruch“ Warszawa, ul. Srebrna 12.

Konto PKO Nr I — 16681/110.

Adres Redakcji: Warszawa ul. Marszałkowska 17. Tel. 8-19-75.

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY WYDAWNICTW GOSPODARCZYCH

rejestruje i omawia nowe książki i artykuły gospodarcze polskie, radzieckie i krajów demokracji ludowej. Działowy skład materiałów bibliograficznych w każdym zeszycie, metoda opracowania oraz skorowidze roczne autorskie i rzeczowe umożliwiają i ułatwiają dobór potrzebnej literatury

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY INFORMUJE I DORADZA WYBÓR WŁAŚCIWEJ LITERATURY

Cena pojedynczego zeszytu Zł 10.— Prenumerata półroczna Zł 30.— roczna Zł 60.—

Redakcja: Warszawa, ulica Nowy Świat 49, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Kolportaż i prenumerata PPK „RUCH“ Warszawa, ul. Srebrna 12 Konto PKO Nr I-18119/110

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 736-46, wewn. 11 i 625-06

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-40, wewn. 57

Prenumerata i kolportaż: PPK „Ruch“, Warszawa, ul. Srebrna 12, tel. 871-80

Konto PKO Nr I — 17515PP/110

Prenumerata wynosi: rocznie 48 zł, półrocznie 24 zł, kwartalnie 12 zł. Cena egzemplarza pojedynczego 4 zł.

Zam. PWG TC₁-PC/151/52 z dn. 30.III.52. Podpisano do druku 21.IV.52.

Druk ukończono 27.IV.52. Nakład 6745 + 55 egz. Papier druk. sat. kl. VII. gr: 60, A1

Zam. Nr 1085 z dn. 2.IV.52. Zakłady Graficzne i Wydawnicze Dom Słowa Polskiego, Warszawa. 3-B-16627.



Cena egz. zł 4.-