

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nieśmiertelne imię Stalina
zawsze będzie żyć
w sercach narodu polskiego
i całej postępowej ludzkości

Nr 3

1953

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE



*Od Komitetu Centralnego
Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego
Rady Ministrów Związku Socjalistycznych Republik
Radzieckich
i Prezydium Rady Najwyższej ZSRR*

**Do wszystkich członków Partii, do wszystkich ludzi pracy
Związku Radzieckiego**

Drodzy Towarzysze i Przyjaciele!

Komitet Centralny Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego, Rada Ministrów Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich i Prezydium Rady Najwyższej ZSRR z uczuciem głębokiego bólu powiadamiają Partię i wszystkich ludzi pracy Związku Radzieckiego, że 5 marca o godzinie dziewiętej minut pięćdziesiąt wieczorem, po ciężkiej chorobie zakończył życie Przewodniczący Rady Ministrów Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich i Sekretarz Komitetu Centralnego Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego, Józef Wissarionowicz Stalin.

Przestało bić serce współbojownika i genialnego kontynuatora dzieła Lenina, mądrego Wodza i Nauczyciela Partii Komunistycznej i narodu radzieckiego — Józefa Wissarionowicza Stalina.

Imię Stalina jest bezgranicznie drogim naszej partii, narodowi radzieckiemu, masom pracującym na całym świecie. Wraz z Leninem towarzysz Stalin stworzył potężną partię komunistów, wychował ją i zahartował; wraz z Leninem towarzysz Stalin był źródłem natchnienia i wodzem Wielkiej Socjalistycznej Rewolucji Październikowej, założycielem pierwszego na świecie państwa socjalistycznego. Kontynuując nieśmiertelne dzieło Lenina, towarzysz Stalin poprowadził naród radziecki do historycznego w skali światowej zwycięstwa socjalizmu w naszym kraju. Towarzysz Stalin poprowadził nasz kraj do zwycięstwa nad faszystwem w drugiej wojnie światowej, co w sposób zasadniczy zmieniło całą sytuację międzynarodową. Towarzysz Stalin uzbroił partię i cały naród w wielki i jasny program budowy komunizmu w ZSRR.

Śmierć towarzysza Stalina, który oddał całe swe życie ofiarnej służbie dla wielkiej sprawy komunizmu, jest najcięższą stratą dla partii, dla mas pracujących Kraju Rad i całego świata.

Wiść o zgonie towarzysza Stalina wzbudzi głęboki ból w sercach robotników, kolchoźników, inteligencji i wszystkich ludzi pracy naszej Ojczyzny, w sercach żołnierzy naszej mężnej Armii i Marynarki Wojennej, w sercach milionów ludzi pracy we wszystkich krajach świata. W tych dniach pełnych bólu wszystkie bratnie narody naszego kraju jeszcze bardziej zespalaają się w wielkiej zwartej rodzinie pod wypróbowanym kierownictwem partii komunistycznej, stworzonej i wychowanej przez Lenina i Stalina.

Naród radziecki żywi bezgraniczne zaufanie i przepojony jest gorącą miłością do swej ukochanej partii komunistycznej, bo wie, że służenie interesom narodu jest najwyższym prawem całej działalności partii.

Robotnicy, kolchoźnicy, inteligencja radziecka, wszyscy ludzie pracy naszego kraju nieugięcie realizują po-

litykę, opracowaną przez naszą partię, odpowiadającą żywotnym interesom mas pracujących, zmierzającą do dalszego wzrostu potęgi naszej socjalistycznej Ojczyzny. Słuszność tej polityki partii komunistycznej potwierdzona została przez dziesięciolecia walki, doprowadziła ona masy pracujące Kraju Rad do historycznych zwycięstw socjalizmu. Natchnione tą polityką narody Związku Radzieckiego pod kierownictwem partii niezachwianie kroczą naprzód ku nowym sukcesom budownictwa komunistycznego w naszym kraju. Masy pracujące naszego kraju wiedzą, że dalsza poprawa dobrobytu materialnego wszystkich warstw ludności — robotników, kolchoźników, inteligencji, maksymalne zaspokajanie stale rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych całego społeczeństwa zawsze było i jest przedmiotem szczególnej troski Partii Komunistycznej i Rządu Radzieckiego.

Naród radziecki wie, że wzrasta i krzepnie zdolność obronna i potęga państwa radzieckiego, że Partia ze wszech miar umacnia Armię Radziecką, Marynarkę Wojenną i organa wywiadu, aby stale wzmacniać naszą gotowość do udzielenia druzgodzącej odprawy każdemu agresorowi.

Polityka zagraniczna Partii Komunistycznej i Rządu Związku Radzieckiego była i jest niewzruszoną polityką utrzymania i utrwalenia pokoju, polityką walki przeciwko przygotowywaniu i rozpętywaniu nowej wojny, polityką współpracy międzynarodowej i rozwoju stosunków handlowych ze wszystkimi krajami.

Narody Związku Radzieckiego, wierne sztandarowi proletariackiego internacjonalizmu, umacniają i rozwijają braterską przyjaźń z wielkim narodem chińskim, z masami pracującymi wszystkich krajów demokracji ludowej, więzy przyjaźni z masami pracującymi krajów kapitalistycznych i kolonialnych, walczącymi o sprawę pokoju, demokracji i socjalizmu.

Drodzy towarzysze i przyjaciele! Wielką siłą przewodnią i kierowniczą narodu radzieckiego w walce o zbudowanie komunizmu jest nasza Partia Komunistyczna. Żelazna jedność i niewzruszona zwartość szeregów partii — to główny warunek jej siły i potęgi. Zadaniem naszym jest strzec jedności partii jak źrenicy oka, wychowywać komunistów na aktywnych bojowników politycznych o wcielenie w życie polityki i uchwał partii, wzmacniać jeszcze bardziej więzy partii z wszystkimi ludźmi pracy, z robotnikami, kolchoźnikami, inteligencją, albowiem w tej nierozzerwalnej więzi z narodem tkwi siła i niezwyciężoność naszej partii.

Partia widzi jedno ze swych najważniejszych zadań w tym, aby wychowywać komunistów i wszystkich ludzi pracy w duchu wysokiej czułości politycz-

nej, w duchu nieprzejednania i niezłomności w walce z wrogami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Komitet Centralny Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego, Rada Ministrów Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich i Prezydium Rady Najwyższej ZSRR, zwracając się w tych bolesnych dniach do partii i narodu, wyrażają niezłomne przekonanie, że partia i wszyscy ludzie pracy naszej ojczyzny zespółają się jeszcze bardziej wokół Komitetu Centralnego i Rządu Radzieckiego, zmobilizują wszystkie swe siły i ener-

**KOMITET CENTRALNY
KOMUNISTYCZNEJ PARTII
ZWIĄZKU RADZIECKIEGO**

**PREZYDIUM RADY NAJWYŻSZEJ
ZWIĄZKU SOCJALISTYCZNYCH
REPUBLIC RADZIECKICH**

Dnia 5 marca 1953 roku.

*Do Robotników, Chłopów i Inteligencji Pracującej!
Do Kobiet Polskich i Młodzieży!
Do Żołnierzy Polskich!
Do Narodu Polskiego!*

Towarzysze i Obywatele!

Cała postępową ludzkość z najwyższym bólem przyjęła tragiczną wieść o zgonie największego Człowieka naszych czasów Józefa Stalina.

Wraz z narodami Związku Radzieckiego szczególnie głęboko i boleśnie przeżywa ten wielki cios naród polski, który Towarzyszowi Józefowi Stalinowi zawdzięcza swe wyzwolenie, z ponurej hitlerowskiej niewoli, swe odrodzenie, odzyskanie prastarych Ziemi Polskich, utrwalenie swej niepodległości.

Masy pracujące Polski wiedzą, że ich historyczne przeobrażenia społeczne, wyzwolenie z jarzma obszarników i kapitalistów, zdobycie władzy przez lud pracujący i umocnienie państwa ludowego, olbrzymie osiągnięcia w budowie nowego życia — wiążą się nierozzerwalnie z braterską pomocą narodów radzieckich, z serdeczną troską i ojcowską opieką Wodza i genialnego Nauczyciela mas pracujących całego świata, Wielkiego Przyjaciela naszego narodu — Józefa Stalina.

W tej ciężkiej chwili z największą mocą odczuwamy serdeczną i nierozzerwalną więź narodu polskiego z Wielkim Krajem Radzieckim.

W tej ciężkiej chwili głębiej niż kiedykolwiek odczuwamy niezwyciężoną siłę i zwartość całego światowego obozu pokoju, którego natchnieniem był, jest i będzie Józef Stalin.

Mocniejsza niż kiedykolwiek jest nasza spójnia ideowa i braterstwo w walce o pokój, wolność narodów

**KOMITET CENTRALNY
POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ
PARTII ROBOTNICZEJ**

**RADA PAŃSTWA
POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ
LUDOWEJ**

Warszawa, dnia 6 marca 1953 r.

gię twórczą do realizacji wielkiego dzieła budowy komunizmu w naszym kraju.

Nieśmiertelne imię Stalina żyć będzie zawsze w sercach narodu radzieckiego i całej postępowej ludzkości.

Niech żyje wielka niezwyciężona nauka Marksa-Engelsa - Lenina - Stalina! Niech żyje nasza potężna Ojczyzna socjalistyczna! Niech żyje nasz bohaterski naród radziecki! Niech żyje wielka Komunistyczna Partia Związku Radzieckiego!

**RADA MINISTRÓW
ZWIĄZKU SOCJALISTYCZNYCH
REPUBLIC RADZIECKICH**

i socjalizm, której wzór daje nam wielka bohaterska partia Lenina i Stalina.

Komitet Centralny Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Rada Ministrów i Rada Państwa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wzywają masy pracujące i cały naród polski do złożenia hołdu nieśmiertelnemu Wodzowi ludu pracującego całego świata.

Wcielając w życie Jego nauki, wzmacniamy nieustannie zwartość, siłę i jedność naszego narodu w walce o pokój i socjalizm!

Codzienną twórczą i ofiarną pracą rozwijamy naszą planową gospodarkę narodową — podstawę wzrostu dobrobytu i kultury całego ludu pracującego.

Otoczamy troską i miłością Wojsko Polskie — wierną straż naszych granic i wolności naszej Ojczyzny.

Wzmacniamy nieustannie czujność wobec wszelkich nikczemnych zakusów imperialistycznych podżegaczy wojennych — wrogów Polski!

Pomnażamy siły naszego państwa ludowego — ostoi naszej niepodległości, a zarazem ważnego i niezłomnego ogniwa światowego obozu pokoju, którego sztandarem jest Stalin!

Z imieniem Stalina, uzbrojeni w Jego naukę, łamiąc opór wrogów i zacieśniając więź braterstwa z narodami ZSRR kroczyliśmy zwycięsko naprzód pod przewodnictwem klasy robotniczej i jej partii do ugruntowania naszej niepodległości, pokoju i socjalizmu!

**RADA MINISTRÓW
POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ
LUDOWEJ**

O obronę i ulepszenie ubezpieczenia

MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA W SPRAWIE OBRONY, ULEPSZENIA I ROZSZERZENIA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO odbyła się w Wiedniu w dniach od 2—6 marca br. Konferencja w składzie 266 delegatów z 59 krajów wszystkich kontynentów kuli ziemskiej, reprezentujących najrozmaitsze narodowe i międzynarodowe organizacje i stowarzyszenia społeczne, związków zawodowych i naukowe o różnych kierunkach ekonomiczno-społecznych i politycznych — stała się wyrazicielem powszechnego dążenia prostych ludzi na całym świecie do uzyskania rzeczywistego i skutecznego zabezpieczenia we wszystkich przypadkach utraty zdolności do pracy i zarobku, w razie choroby, starości, wypadku, inwalidztwa, bezrobocia, dużej liczebności rodziny itp.“ (Początkowe zdania Memorandum wysłanego przez konferencję do ONZ)¹⁾.

Przedstawiciele kilkudziesięciu narodów świata — działacze związkowi i społeczni, lekarze i uczeni, ludzie różnych kierunków i przekonań politycznych — połączeni wspólną wiarą w postęp i sprawiedliwość społeczną obradowali w dniach od 2 do 6 marca w Wiedniu nad sprawą obrony zdobyczy socjalnych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, nad sprawą rozszerzenia i umocnienia zabezpieczenia społecznego w całym świecie, nad sprawą wprowadzenia tego zabezpieczenia w krajach kolonialnych, zależnych i gospodarczo słabo rozwiniętych.

Polska klasa robotnicza i polscy działacze i aktywiści ubezpieczeń społecznych pozdrawiają serdecznie Konferencję Międzynarodową z pełną świadomością, że pozytywne wyniki obrad wiedeńskich mogą przyczynić się decydująco do utrwalenia pokoju i postępu dla całej ludzkości.

Klasa robotnicza w całym świecie jednoczy się na apel Światowej Federacji Związków Zawodowych w walce o zabezpieczenie społeczne. Klasa robotnicza w krajach kapitalistycznych zdaje sobie coraz bardziej sprawę z faktu, że zarówno dzisiejsze antyrobotnicze rządy krajów ulegających presji kapitału imperialistycznego jak i Międzynarodowa Organizacja Pracy, będąca narzędziem w ręku imperialistów amerykańskich i jawnie popierająca politykę zbrojeniową, nie tylko nie zamierzają realizować żadnego programu postępu społecznego, ale coraz jawniej dążą do zacieśniania i ograniczania zdobyczy robotniczych.

Astronomicznym cyfrom budżetów wojennych narzuconych wasalskim krajom kapitalistycznym przez amerykańskich imperialistów obejmujących koszty agresji w Korei, „brudnej wojny“ w Vietnamie i na Malajach, towarzyszy obniżanie stopy życiowej mas pracujących, ograniczanie wydatków na cele socjalne i stałe obniżanie budżetów ubezpieczeń społecznych. Ograniczenie swobodnej współpracy gospodarczej z krajami obozu socjalizmu i stałe zmniejszanie się realnej wartości zarobków pociągają za sobą kurczenie się produkcji pokojowej i zanikanie budownictwa mieszkaniowego, a co za tym idzie stałe bezrobocie milionowych rzesz robotniczych. Wbrew wszelkim ułudnym obietnicom i zapowiedziom wyzysk kapitalistyczny w krajach kolonialnych i zależnych wzmagają się, paraliżując wszelkie próby reform socjalnych i postępu.

Realizacja programów zbrojeniowych dokonywana jest drogą zwiększenia tempa pracy, powodując wzrost liczby wypadków i pogarszanie się

warunków higieny pracy. Dla ilustracji dzisiejszego położenia klasy robotniczej w krajach zachodnich wystarczy fakt, że na przestrzeni jednego tylko roku 1951 liczba wypadków przy pracy wzrosła w przemyśle amerykańskim o około 20%, we Włoszech o 25%, w Niemczech Zachodnich o 17%, w Austrii o 16,5%.

W tej sytuacji staje się jasnym po pierwsze — że masy robotnicze muszą same ująć w swe ręce sprawę obrony i rozwoju instytucji zabezpieczenia społecznego w oparciu o międzynarodową solidarność proletariatu, po drugie — że wszelka akcja w obronie zabezpieczenia społecznego staje się zarazem akcją w obronie pokoju. Utrwalenie pokoju jest warunkiem rozwoju i realizacji elementarnych zasad zabezpieczenia społecznego. Zdecydowana zaś obrona zasad ustawodawstwa socjalnego, tak w dziedzinie ubezpieczeń społecznych jak i w dziedzinie ochrony pracy, uniemożliwi kontynuowanie przygotowań wojennych, prowadzonych kosztem świadczeń socjalnych, kosztem klasy robotniczej.

Kraje obozu socjalizmu idąc za przykładem Związku Radzieckiego, a wraz z nimi i Polska Rzeczpospolita Ludowa tworzą na drodze budownictwa pokojowego trwałe warunki maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb wszystkich ludzi pracy. Rozwijając i doskonaląc swoje urządzenia społeczne przykładem swoim wskazują robotnikom krajów kapitalistycznych, jak olbrzymie rezultaty osiągnąć mogą narody, które wyzwoliwszy się z pęt wyzysku, troskę o człowieka postawiły na pierwszym miejscu wśród swych celów.

Wzmagając wysiłki dla podniesienia swego potencjału gospodarczego kraje obozu socjalizmu a wraz z nimi i Polska bezpośrednio przyczyniają się do wzmożenia sił obozu pokoju, a tym samym do utrwalenia pokoju, co stanowi pierwszy warunek postępu społecznego zarówno dla klasy robotniczej całego świata jak i dla wielomilionowych mas ludności krajów kolonialnych i zależnych.

Odmienne niż w krajach kapitalizmu, rządowych ekonomicznym prawem walki o maksymalny zysk, nie ma w Polsce Ludowej przeciwieństwa pomiędzy wzrostem produkcji i wydajności pracy a rozwojem zabezpieczenia społecznego i ochrony pracy. Osiągnięcia produkcyjne wiążą się w naszym ustroju z pogłębieniem i polepszeniem świadczeń socjalnych, z krystalizowaniem się socjalisty-

¹⁾ Przebieg i wyniki konferencji omówimy obszernie w następnym numerze PUS.

cznego stosunku do pracy i do wzmocnienia dyscypliny pracy i podwyższenia jej wydajności, służą lepszemu zaspokojeniu potrzeb szerokich rzesz ludności.

Doniosłe znaczenie pracy robotnika polskiego dla utrwalenia pokoju i stworzenia warunków rozwoju urządzeń socjalnych na całym świecie poddał głębokiej analizie na najważniejszym odcinku naszej gospodarki narodowej Prezes Rady Ministrów Bolesław Bierut w przemówieniu wygłoszonym 30 stycznia br. na spotkaniu z aktywnym gospodarczym i partyjnym przemysłu węglowego.

Tow. Bierut mówił: „Węgiel jest jednym z czynników, który określa znaczenie gospodarce Polski w Europie, w szczególności dla pokojowego rozwoju wszystkich krajów, które weszły na drogę budownictwa socjalistycznego... Poważną część wywozu naszego polskiego węgla zaopatruje kraje budujące socjalizm, jest jednym z ważnych czynników ułatwiających rozwój przemysłu i budownictwa socjalizmu w krajach demokracji ludowej... A zatem praca nad wydobywaniem węgla to problem nie tylko ekonomiczny, ale i wielka sprawa polityczna, sprawa nie tylko wewnętrzna ale i międzynarodowa. Górnik pracujący rzetelnie i ofiarnie w swoim zawodzie — to nie tylko wielki i budzący szacunek całego narodu patriota, ale to równocześnie budowniczy nowego ustroju socjalistycznego, to współuczestnik walki o wzmocnienie międzynarodowego obozu pokoju i socjalizmu“.

Dlatego też warunki życia i pracy górników polskich znajdują się pod szczególną opieką Partii i Rządu. W ciągu jednego roku 1953 przemysł węglowy otrzyma dla swych pracowników 9 tysięcy izb mieszkalnych w roku 1954 — 18 tysięcy. Górnicy korzystają z dłuższych urlopów, z szeregu nowoczesnie i wzorowo urządzonych ośrodków wczasów wypoczynkowych i leczniczych. W zakresie świadczeń socjalnych Polska Ludowa zapewniła górnikom opiekę i korzyści w takich rozmiarach, o jakich w ustroju kapitalistycznym marzyć by nie mogli. Świadczenia rentowe na podstawie Karty Górniczej osiągają przeciętną wysokość 700—750 zł miesięcznie, zarobki chorobowe sięgają pełnej wysokości 100% zarobku, zasiłki rodzinne przyznawane od pierwszego miesiąca zatrudnienia stanowią poważną pozycję w budżecie wielodzietnych rodzin naszych górników.

Ogromnie rozbudowana została i ulepszona opieka nad zdrowiem górnika. Przy kopalniach zakładano polikliniki, wyposażone w izby chorych, gabinety fizykoterapii, sanatoria nocne itp. Wiele uwagi poświęca się zapobieganiu chorobom i walce z chorobami zawodowymi. Uczyniono wiele i czyni się coraz więcej dla zmniejszenia trudu górnika, dla zapewnienia mu łatwiejszych, zdrowszych i bezpieczniejszych warunków pracy.

Ale wszystkie te korzyści i zdobycze socjalne muszą znajdować swój odpowiednik w rzetelnym, socjalistycznym stosunku do pracy, do planowego wykonywania zadań produkcyjnych, do zwalczania każdego objawu łamania dyscypliny pracy.

Tow. Bierut stwierdził wyraźnie, że „nie po to państwo dało górnikom przywileje, ujęte w karcie górniczej, aby przy wypłacie premii z tego tytułu wzmagala się absencja. Na odwrót — państwo dało kartę górniczą po to, aby absencji nie było. Trzeba, żeby wszyscy zrozumieli i żeby wszyscy wiedzieli, że z wysokich zarobków, z przywilejów karty górniczej, z mieszkań służbowych, z dłuższych urlopów mogą korzystać tylko sumienni i rzetelni pracownicy. A będą ich pozbawieni bumelanci, nieroby i warchoły“.

Słowa tow. Bieruta wyraźnie określają najpilniejsze i podstawowe zadania całego aktywu ubezpieczeniowego, tak pracowniczego jak i związkowego. Jest nim bezwzględna walka z symulacjami, z nieusprawiedliwionymi absencjami. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe nie mogą więc ograniczać się do formalnego składania symbolicznych podpisów na asygnatach zasiłkowych, lecz muszą zwracać baczną uwagę, czy po wypłatach nie zachodzą przypadki „chorób“ wskutek pijaństwa, czy nie ma wśród chorych zawodowców — symulantów. Równocześnie trzeba pilnie baczyć by ci, którzy swą sumienną ciężką pracą przyczyniają się do budowy potęgi Polski mogli skorzystać ze wszystkich przysługujących im świadczeń.

Świadczenia socjalne, oddane w ręce samej klasy robotniczej, muszą stawać się w coraz większym stopniu czynnikiem kształtującym nowy socjalistyczny stosunek do pracy, czynnikiem wzrostu produkcji pokojowej i postępu gospodarczego. Codzienna i szeroka troska aktywu związkowego i administracji o najpełniejsze zaspokajanie potrzeb bytowych ludzi pracy również na szerokim odcinku socjalno-ubezpieczeniowym towarzyszyć musi wynikom produkcyjnym klasy robotniczej.

„Od naszego stosunku do człowieka i jego potrzeb zależy często jego postawa w pracy zawodowej, jego wydajność pracy“ — przypomniał na XI Plenum CRZZ tow. Kłosiewicz.

Należyta i codzienna troska o zaspokojenie potrzeb bytowych ludzi pracy jest także bezpośrednim potwierdzeniem prawa ustroju ludowego, że wysiłek produkcyjny szerokich mas służy wyłącznie ich własnym potrzebom, że w państwie ludowym wzrost produkcji jest podstawą rozwoju urządzeń socjalnych i zabezpieczenia społecznego, podstawą wzrostu dobrobytu szerokich rzesz ludzi pracy.

Klasa robotnicza Polski Ludowej świadoma wagi obowiązków i zadań naszego pokolenia — torowania dróg postępu społecznego dla wszystkich ludów świata — nowymi czynami produkcyjnymi służy idei wiedeńskiej konferencji międzynarodowej w sprawie obrony i rozwoju zabezpieczenia społecznego.

Wspiera ją walką o przyspieszenie budownictwa socjalistycznego w Polsce przez pełne i codzienne wykonywanie planów, przez zabezpieczenie rytmiczności produkcji, przez maksymalną aktywność milionowych mas pracujących w zdrowo pojętym ruchu współzawodnictwa.

Światowa jedność proletariatu w walce o zabezpieczenie społeczne

„Istnieją dziś w świecie dostateczne środki techniczne, ekonomiczne i finansowe, by zapewnić decydujący postęp w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Dowodzą tego stałe postępy osiągnięte w tej dziedzinie przez liczne kraje, które systematycznie doskonaliły instytucje zabezpieczenia socjalnego“.

Te słowa apelu, wzywającego do udziału w Międzynarodowej Konferencji w sprawie zabezpieczenia społecznego, nie tylko wskazują jasne perspektywy dla całej ludzkości po usunięciu groźby wojny i ucisku imperialistycznego, ale powołują się na konkretne przykłady i osiągnięcia. Wymiana doświadczeń między krajami kapitalistycznymi, w których klasa robotnicza toczy zaciętą walkę przeciw ograniczeniu świadczeń socjalnych i pogarszaniu warunków bytowych a krajami socjalizmu, w których każdy krok przynosi nowe osiągnięcia socjalne, jest jednym z głównych celów Konferencji i jednym z głównych czynników kształtowania się międzynarodowej solidarności świata pracy w walce o realizację wielkich idei społecznych.

Sam przebieg akcji przygotowań do światowej konferencji w sprawie zabezpieczenia społecznego, zorganizowanej z inicjatywy Światowej Federacji Związków Zawodowych dowodzi potrzeby i pilności tej konferencji. Wykazał on świadomość konieczności jednolitej i zdecydowanej akcji klasy robotniczej całego świata jako jedynej drogi zapewnienia obrony i rozwoju zabezpieczenia społecznego.

Akcja przedkongresowa doprowadziła w wielu krajach do sformułowania postulatów, wokół których realizuje się ta jedność działania i wokół zagadnień obrony zdobyczy socjalnych zmobilizowała klasę robotniczą i szerokie kręgi postępowej opinii społecznej.

Szpecially poważne były wyniki przygotowań przedkongresowych w krajach Ameryki Łacińskiej. Istniejące tam systemy ubezpieczeń społecznych, obejmując znikomą odsetek ludności i zapewniając niedostateczne świadczenia, nie chronią ludności pracującej przed

najbrutalniejszymi formami wyzysku przez obcy kapitał imperialistyczny.¹⁾ Walka o zabezpieczenie społeczne całej ludności pracującej jest więc tu zarazem walką o niezawisłość gospodarczą i polityczną. W tej sytuacji apel ŚFZZ i wstępny program ubezpieczeń społecznych, opublikowany przez komitet przygotowawczy Kongresu, a stawiający tak mocno sprawę wprowadzenia ubezpieczeń w krajach zależnych i słabiej rozwiniętych, znalazły tu szeroki oddźwięk.

W Brazylii w styczniu 1953 r. obradował ogólnonarodowy Kongres z udziałem delegatów ponad 400 organizacji związkowych oraz przedstawiciele instytucji ubezpieczeniowych, radia i prasy. Przedmiotem rezolucji była sprawa rozszerzenia ustawodawstwa socjalnego, obejmującego dziś zaledwie około 3 miliony osób, podczas gdy ponad 30 milionów pracowników wsi i miast pozostaje bez żadnej opieki.

Konferencja narodowa w Gwatemali w listopadzie 1952 r. zgromadziła ponad 300 uczestników. Konferencja przyjęła szereg rezolucji, wskazujących drogi rozwoju i wprowadzenia w życie systemu ubezpieczenia społecznego, uchwalonego wprawdzie przed dwoma laty, ale dotąd nie realizowanego. Konferencja dokonała wyboru delegatów na Kongres. Na Kubie w toku odbytych już kilku wielkich konferencji opracowano i przedyskutowano program reform. Szeroką działalność rozwinęły komitety ochrony ubezpieczeń społecznych w Wenezueli, Urugwaju i Argentynie.

Również w wielu krajach azjatyckich rzucone hasła obrony i rozwoju ubezpieczeń społecznych przyniosły już w okresie kampa-

nii przedkongresowej pozytywne wyniki. Konferencje narodowe odbyły się w Ceylonie i Syrii. W październiku 1952 ogólnindyjska konferencja górników w Negpur wysunęła na pierwsze miejsce sprawę rozszerzenia i ulepszenia ubezpieczenia wypadkowego. Program wstępny Międzynarodowej Konferencji został wydany w masowym nakładzie i rozpowszechniony w Libanie, gdzie Federacja Robotnicza Libanu opracowała własny projekt rozbudowy ubezpieczeń. W Libanie podobnie jak i w innych krajach Wschodu rządowe projekty ustaw ubezpieczeniowych pozostają na papierze. Hasłem dnia staje się poparcie projektów przygotowanych przez związki zawodowe. Świadomość kształtowania się solidarnej akcji robotniczej w skali światowej posiada dla klasy robotniczej tych krajów ogromne znaczenie, toteż wybór delegatów na kongres stawał się okazją manifestowania jedności w walce o postęp społeczny.

W Europie szczególnie potężne akcje jedności świata pracy w obronie zabezpieczenia i postępu społecznego rozwinęły się w toku kampanii przedkongresowej we Włoszech. W ciągu listopada 1952 odbyły się tu dwie ogólnokrajowe konferencje, jedna w Rzymie poświęcona szczególnie zagadnieniu ubezpieczenia społecznego drobnych posiadaczy rolnych i druga w Mediolanie — w sprawie bezpieczeństwa pracy w przemyśle.

W ciągu stycznia i lutego br. kampania przedkongresowa rozwinęła się szeroko we Francji. Postulaty w zakresie ubezpieczeń społecznych wysunięte zostały również przez organizacje robotnicze Szwecji, Belgii i wielu innych krajów. W Austrii żywa kampania przygotowawcza wiąże się ściśle z akcją protestacyjną przeciw zamierzonym „reformom“ ubezpieczeń. Przedsmak tych reform dała już nowela z roku 1952, która w drodze zmiany warunków zaliczania okresu wyczekiwania pozbawiła szerokie rzesze starych robotników prawa do rent starczych i inwalidzkich.

¹⁾ Zob. PUS nr 1/53 str. 25, artykuł pt. „Znamienne porównanie“.

Praca zespołu walki z zachorowalnością w radzieckiej kopalni węgla

W przemówieniu wygłoszonym w styczniu br. podczas spotkania w Stalinogrodzie z aktywem partyjnym i gospodarczym przemysłu węglowego premier B. Bierut wskazał, jakie olbrzymie znaczenie ma wykonanie ustalonego planu wydobywania węgla dla naszej gospodarki, dla gospodarki krajów, które Polska zaopatruje w węgiel, oraz dla walki o wzmocnienie międzynarodowego obozu pokoju i socjalizmu. Plan zaś, jak stwierdził tow. Kłosiewicz w czasie obrad XI Plenum CRZZ, to w ostatecznym rachunku zagadnienie ludzi wykonujących plan. Dlatego też troska o człowieka staje się jednym z naczelnych zadań organizacji związkowych w walce o realizację planu.

Jednym z przejawów tej troski jest dbałość o zdrowie pracownika, o zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc walka z zachorowalnością i wypadkowością. Szerokie pole do działania ma tu aktywność komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Ważę tego zagadnienia podkreśliła CRZZ, inicjując długofalową akcję współzawodnictwa międzyzakładowego w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia, o czym pisze na str. 83 PUS kierownik Wydziału Socjalno-ubezpieczeniowego CRZZ.

Zamieszczony poniżej przekład artykułu z numeru 23152 radzieckiego czasopisma związkowego „W pomoc socjalno-robotniczej” jest podwójnie aktualny. Jest bowiem dobrą ilustracją akcji przeprowadzanych w zakresie ochrony pracy i zdrowia w kopalni węgla, a więc na terenie, który jest dla nas szczególnie ważny. Ponadto jednak z artykułu tego aktywność komisji socjalno-ubezpieczeniowych także innych przedsiębiorstw może i powinien czerpać przykłady, jak powinna się rozwijać na ich terenie akcja ochrony pracy i zdrowia i w jakim kierunku powinno iść współzawodnictwo międzyzakładowe.

Zatwierdzone przez XIX Zjazd Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego dyrektywy w sprawie piętego pięcioletniego planu rozwoju ZSRR na lata 1951—1955 otwierają wielkie perspektywy dalszego potężnego wzrostu gospodarki narodowej, stałego podnoszenia dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego narodu radzieckiego.

Stalinowską troską o pomyślność narodu radzieckiego przeniknięta jest każda liczba naszego pięcioletniego planu. Pod hasłem ochrony zdrowia ludności zaplanowany został szeroki zakres środków, które mają uczynić lżejszymi i bardziej zdrowymi warunki pracy. Zakłady lecznicze, dyspensery i sanatoria wyposaża się w najnowszy sprzęt leczniczy.

W porównaniu z 1950 rokiem 2,5 krotnie zwiększy się w roku 1955 produkcja leków, sprzętu i narzędzi leczniczych, przy czym szczególną uwagę zwraca się na rozwinięcie produkcji najnowszych leków i współczesnego medycznego sprzętu diagnostycznego i leczniczego. Fundusze państwowe przeznaczone na ubezpieczenie społeczne robotników i pracowników wzrastają o 30%.

Na ochronę zdrowia robotników i pracowników państwo radzieckie wydaje ogromne środki. Wykorzystać je prawidłowo i najbardziej racjonalnie — oto ważne zadanie organizacji związkowych.

Sprawując bezpośredni zarządek ubezpieczeniem społecznym staramy się o polepszenie obsługi leczniczej górników i o zmniejszenie zachorowalności. Istotny udział w tej pracy ma liczny aktyw związkowy. Nasza komisja socjalno-ubezpieczeniowa od pierwszych dni swego ukonstytuowania, zwróciła dużą uwagę na dobór i wychowanie aktywu.

Do pracy w komisji socjalno-ubezpieczeniowej powołano 157 aktywistów. Dla dopomożenia im w zdobyciu niezbędnych wiadomości i wskazówek dla pracy praktycznej prowadzono seminaria według programu WCRZZ (WCSPS). Po ukończeniu nauki seminaryjnej, rada kopalniana zorganizowała zajęcia stosownie do tematyki opracowanej przez komisję socjalno-ubezpieczeniową i zatwierdzonej przez zarządek okręgowy związku.

Staranne przygotowanie aktywu do pracy i codzienne kierowanie nim przez komisję socjalno-

ubezpieczeniową dało dobre wyniki. Każdy z 6 zespołów, utworzonych przy komisji, troszczy się o poprawę obsługi leczniczej górników i o należyłą działalność urzędów leczniczo-zapobiegawczych.

Ważne miejsce w pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej zajmuje zespół walki z zachorowalnością i wypadkowością. Na jej czele stoi lekarz ambulatorium tow. Moszczynskaja. Zespół ten prowadzi systematyczną pracę dla zapobiegania zachorowalności. Doświadczenie uczy, że porządek w miejscu pracy i dobry stan przejść zapewniają bezpieczne warunki pracy. Dlatego zespół co tydzień bada pracę górniczą i miejsce pracy. Poza tym aktywiści czuwają nad dostarczeniem wody do picia i uzupełnianiem apteczek oddziałów podziemnych.

Zespół walki z zachorowalnością okazuje dużą pomoc kopalnianej komisji ochrony pracy. Wspólnie z aktywistami tejże komisji czuwają członkowie zespołu nad przestrzeganiem przepisów dotyczących techniki bezpieczeństwa pracy, ochrony pracy i przemysłowej służby sanitarnej w oddziałach pod ziemią i na powierzchni oraz kontrolują wykonanie zasad umowy zbiorowej. Aby działalność zespołu walki z zachorowalnością była bardziej owocna, tow. Moszczynskaja współdziała w poszczególnych sprawach ze społecznymi inspektorami pracy.

Wspólnie z aktywem zajmującym się sprawami ochrony pracy zespół walki z zachorowalnością systematycznie sprawdza stan sanitarny łaźni, pralni i izby dezynfekcyjnej oraz jakość prania i naprawy odzieży ochronnej.

Analizując stan czasowej niezdolności do pracy zespół walki z zachorowalnością wspólnie z komisją ochrony pracy i innymi zespołami komisji socjalno-ubezpieczeniowej opracował pełny plan środków dla polepszenia ochrony zdrowia robotników i warunków ich pracy.

Skuteczne wykonanie pełnego planu jest zapewnione przez to, że działalność aktywu jest pod stałą kontrolą. Tow. Moszczynskaja wysłuchuje co 10 dni na naradzie członków zespołu sprawozdań poszczególnych aktywistów z wykonanej pracy. Jeżeli wychodzą na jaw jakiegokolwiek braki w profilaktyce

zachorowań, w lekarskiej obsłudze, w realizacji środków do polepszenia zdrowotnych warunków pracy, natenczas wnioski w sprawie ich usunięcia poddaje się pod dyskusję komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

Atoli nie tylko kontrola nad pracą aktywistów pomaga do skutecznego wykonania planu polepszenia zdrowotnych warunków pracy. Z inicjatywy tego zespołu wysłuchano na posiedzeniu komisji socjalno-ubezpieczeniowej sprawozdań głównego inżyniera kopalni tow. Afonina i zastępcy naczelnika kopalni tow. Martynienki, którzy przedstawili jakie są stosowane środki ochrony pracy i przemysłowej służby sanitarnej. Główny lekarz ambulatorium tow. Jermolajewa złożyła na posiedzeniu komisji sprawozdanie ze stanu zachorowalności i działalności profilaktycznej w kopalni.

Poszczególne punkty kompleksowego planu były dyskutowane przez podstawową organizację partyjną i radę zakładową kopalni. W wyniku powziętych postanowień przyspieszono wykonanie planu polepszenia zdrowotnych warunków produkcji. Aby zapobiec wypadkom i zachorowaniom zorganizowano systematyczne oczyszczanie z węgla chodników odstawowych, przekopano odwadniające kanały w chodnikach z pompami i w chodnikach głównych, urządzono specjalne pomieszczenie dla przygotowywania, wydawania i przechowywania manierek z wodą.

Ulepszając ochronę zdrowia robotników i pracowników umysłowych zespół walki z zachorowalnością zwraca dużą uwagę na organizację lekarskiej obsługi. Na wniosek zespołu w roku 1952 wydzielono i wyposażono pomieszczenie dla ambulatorium i izby chorych na 35 łóżek, skutkiem czego można było nie odsyłać chorych do odległych szpitali i ulepszyć kontrolę nad ich leczeniem.

Przy pomocy komisji socjalno-ubezpieczeniowej zespół zapewnił sobie u rejonowego wydziału zdrowia przydzielenie do ambulatorium kwalifikowanych lekarzy oraz wyposażenie go w niezbędną ilość środków leczniczych i narzędzi. Wszystko to w istotny sposób polepszyło lekarską obsługę górników.

W działalności zespołu walki z zachorowalnością najważniejszym odcinkiem pracy jest zapobieganie zachorowaniom. Zespół stale podejmuje akcje zdrowotne i sanitarne, zabiega o stosowanie najnowszych osiągnięć nauki lekarskiej.

W pierwszym półroczu 1952 zorganizowano przy kombinacie kopalni punkt napromieniania, przez który w ciągu 4 miesięcy przeszło 575 ludzi. Pozwoliło to na zmniejszenie ropnych schorzeń.

Na obniżenie przebiegów wpłynęło w istotnym stopniu urządzenie specjalnego pomieszczenia dla oczekujących na zjazd do kopalni. Ochrona górników przed gwałtownymi zmianami temperatury dała pozytywne rezultaty. Przypadków przebiegnięcia było znacznie mniej, zmniejszyły się również straty z powodu czasowej niezdolności do pracy.

Na żądanie zespołu walki z zachorowalnością pracownicy lekarscy punktu zdrowia opatrują drobne uszkodzenia ujawnione u robotników przed zjazdem do kopalni i po przyjeździe na powierzchnię.

Niemają uwagi poświęca się zapobieganiu chorobom przewodu pokarmowego. Urządzono instalację

saturacyjną do gazowania wody, zorganizowano nieprzerwane zaopatrywanie robotników pracujących pod ziemią w przegotowaną wodę.

Zespół walki z zachorowalnością bierze czynny udział w organizowaniu akcji popularyzacyjnej w dziedzinie sanitarno-zapobiegawczej. Na terenie kopalnianego punktu zdrowia wygłoszono odczyty i referaty „O udzielaniu pierwszej pomocy“, „O chorobach przewodu pokarmowego“, „O zasadach, których przestrzegać należy przy gaszeniu pragnienia w kopalni“.

W wyniku całej tej pracy zespół walki z zachorowalnością i wypadkowością osiągnął to, że w pierwszym półroczu 1952 roku zachorowalność znacznie się obniżyła w porównaniu z pierwszym półroczem 1951 roku. W następstwie tego wydatki państwowe na zasiłki z tytułu czasowej niezdolności zmniejszyły się o więcej niż 100 tysięcy rubli.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa kieruje stale pracą zespołów. Skuteczną pomocą w wykonaniu planu walki z zachorowalnością są kwartalne zebrania aktywów komisji socjalno-ubezpieczeniowej i komisji ochrony pracy. Mówimy na nich o pracy zespołów i poszczególnych aktywistów, zdając sprawę z pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Krytyka braków pomaga w wynajdywaniu drogi ich usuwania.

W pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej i jej aktywów dopomaga w niejednym okręgowy zarząd związku robotników przemysłu węglowego. Lekarzka zaufania okręgowego zarządu związku N. K. Pogriebniak przeprowadzała pogadanki z zespołami o walce z zachorowalnością i kontroli nad zakładami leczniczymi. Opowiedziała o tym, jakie środki zapobiegawcze zakłady lecznicze powinny stosować w okresie wiosennym i letnim, jak trzeba prawidłowo kontrolować zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy itd.

Praca komisji socjalno-ubezpieczeniowej była omawiana na posiedzeniu prezydium okręgowego zarządu z udziałem członków komisji. Pomogło to do wykrycia braków w pracy komisji na polu lecznictwa i profilaktyki, do podjęcia konkretnych środków do ich usunięcia. Wskazano, że jakkolwiek istnieje spadek zachorowalności, to jednak nie wykorzystujemy jeszcze wszystkich możliwości polepszenia obsługi lekarskiej, że zespół kontroli nad zakładami leczniczymi nie prowadzi dostatecznej walki o polepszenie pracy zakładów leczniczo-profilaktycznych, że nie cały aktyw ubezpieczeniowy wciągany jest do czynnej kontroli nad realizowaniem zamierzeń w zakresie podniesienia zdrowotności i do realizacji planu pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej i że brak u nas pogładowej agitacji w dziedzinie przemysłowej służby sanitarnej i profilaktyki zachorowań.

Usunięcie wszystkich braków w pracy komisji, ściśle dopilnowanie zastosowania środków służących zdrowiu a przewidzianych w umowie zbiorowej, polepszenie pracy kierownictwa aktywów — oto nasze niecierpiące zwłoki zadania. Na ich rozwiązanie skierowana jest obecnie uwaga rady kopalnianej i komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

N. Kudraszow
przewodniczący kopalnianej rady
Kopalni nr 3/5 „Sokołogorowka“

Zabezpieczenie praw kobiety pracującej do urlopu macierzyńskiego i do zasiłku połogowego

Ważnym przejawem opieki Państwa Ludowej nad kobietą pracującą jest zapewnienie jej prawa do urlopu macierzyńskiego. Realność tego prawa zabezpiecza zespół postanowień ustawowych o ochronie pracy oraz przepisów ubezpieczeniowych.

Kobieta pracująca nie tylko ma prawo przerwać pracę w okresie połogu, lecz ma także zapewnione utrzymanie ciągłości stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. Ponadto zaś ma zagwarantowaną możliwość należytego wykorzystania okresu urlopu macierzyńskiego dzięki temu, że zachowuje w tym czasie prawo do otrzymywania dochodu, jaki uzyskiwała podczas pracy zarobkowej. Jeśli nie ma prawa do pełnego wynagrodzenia z zakładu pracy, w którym jest zatrudniona, otrzymuje zasiłek połogowy w pełnej wysokości zarobku.

Przez podniesienie wysokości zasiłku połogowego do 100% przeciętnego zarobku państwo ludowe zapewniło pracownicy fizycznej takie same warunki jak pracownicy umysłowej, gdyż obie zachowują w okresie urlopu macierzyńskiego pełną wysokość swoich dochodów.

1

Według przepisów art. 16 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 28.4.1948 (Dz. U. nr 27, poz. 182) kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni, z których co najmniej 2 powinny przypadać przed porodem, co najmniej 8 po porodzie. Pozostałe 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, przed lub po porodzie.

A zatem kobieta pracująca będąca w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę a pracodawca obowiązany jest ją zwolnić od pracy poczynając od czwartego

tygodnia przed przypuszczalną datą porodu. Wówczas okres wstrzymania się od pracy po porodzie wynosić będzie 8 tygodni. Jeżeli przerwie pracę na 2 tygodnie przed porodem, przypadnie 10 tygodni na okres poporodowy.

Przerwanie pracy z powodu ciąży na oznaczony wyżej okres urlopu macierzyńskiego nie przerywa ciągłości stosunku pracy. Wskutek tego pracownica ma zapewniony powrót do swego zakładu pracy po odbyciu urlopu macierzyńskiego i ma prawo do wynagrodzenia lub zasiłku w czasie tego urlopu.

2

Prawo do otrzymania wynagrodzenia lub zasiłku połogowego ma tylko ta kobieta, która w chwili rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego pozostawała w stosunku pracy, a więc kobieta, która do tej chwili zarabowała.

Pracownice umysłowe mają prawo do pełnego wynagrodzenia od pracodawcy w czasie urlopu macierzyńskiego (art. 19 rozp. Prez. RP o umowie o pracę prac. umysł. w powiązaniu z art. 105 i 95 ustawy o ubez. społ.). Nie przysługuje im więc zasiłek połogowy.

Prawo do pobierania zasiłków połogowych przez 12 tygodni ma kobieta, która równocześnie odpowiada następującym warunkom (art. 105 ustawy o ubez. społ.):

a) w dniu porodu pozostaje w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym,

b) przed porodem pozostawała w ciągu ostatnich 12 miesięcy co najmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia (choćby u kilku pracodawców) oraz

c) w okresie wstrzymania się od pracy na skutek połogu nie pobiera wynagrodzenia.

Jeżeli jeden z tych warunków nie jest spełniony kobieta nie ma prawa do zasiłków połogowych.

3

Zdarzają się jednak przypadki, w których wskutek mylnego ustalenia przez lekarza przypuszczalnej daty porodu kobieta przerywa pracę wcześniej niż na 4 tygodnie przed faktycznym dniem porodu. W tych przypadkach 12-tygodniowy okres zasiłkowy kończyłby się przed upływem 8 tygodnia po porodzie i kobieta byłaby pozbawiona bez własnej winy środków utrzymania w okresie między datą wyczerpania zasiłku a datą podjęcia pracy, ponieważ przepisy art. 16 zabraniają zatrudniać kobietę przed upływem 8 tygodni po porodzie nawet za jej zgodą.

Dlatego Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej kierując się założeniami ustawodawstwa Państwa Ludowej wyraziło zgodę, aby w tych przypadkach płacić zasiłek połogowy do końca 8-tygodniowej przerwy po porodzie. Warunkiem wypłaty zasiłku jest stwierdzenie przez lekarza, że wcześniejsze przerwanie pracy niż na 4 tygodnie przed porodem nastąpiło na skutek mylnej oceny przypuszczalnej daty porodu, co znalazło wyraz w zaświadczeniu lekarskim.

Jeśli natomiast wcześniejsze niż na 4 tygodnie przed oczekiwanym porodem wstrzymanie się od pracy nastąpiło wskutek choroby lub dolegliwości ciąży i kobieta przed porodem nie powróciła już do pracy, wówczas przysługuje jej zasiłek chorobowy (w zasadzie 70% zarobku) na normalnych warunkach, a od pierwszego dnia czwartego tygodnia — zasiłek połogowy.

Gdy po wyczerpaniu pełnego 12 tygodniowego okresu zasiłkowego kobieta jest nadal chora i nie może podjąć pracy, co zostanie stwierdzone zaświadczeniem le-

karskim, wtedy przysługuje jej począwszy od 13 tygodnia zasiłek chorobowy płacony na normalnych warunkach. Ponieważ okresów pobierania zasiłku połogowego i chorobowego nie zlicza się, zasiłek chorobowy może być płacony przez dalsze 26 tygodni.

4

Ponieważ podstawowym warunkiem otrzymywania wynagrodzenia lub zasiłku połogowego w czasie urlopu macierzyńskiego jest pozostawanie w stosunku pracy, państwo ludowe zabezpieczyło kobietę pracującą, będącą w ciąży, przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Zdarzyć by się mogło, że pracodawca, nie licząc się z warunkami życiowymi kobiety ciężarnej, chciałby zwolnić ją z pracy przed rozpoczęciem przez nią urlopu macierzyńskiego, chcąc uniknąć płacenia wynagrodzenia lub obawiając się zmniejszenia wydajności jej pracy.

Zwolnienie takie mogłoby nastąpić bądź to przez rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bądź też przez takie zawarcie umowy na czas okre-

ślony (lub na czas wykonania określonej roboty), aby wygasła ona przed porodem.

Wspomniana więc na wstępie ustawa z 28.4.1948 r. zapewniła pracującej kobiecie utrzymanie stosunku najmu pracy, co najmniej do dnia porodu, a nawet do końca przerwy w pracy po porodzie. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie pracy co najmniej od 3 miesięcy nie może być wypowiedziana ani rozwiązana przez zakład pracy w całym okresie ciąży i w okresie przysługującej przerwy po porodzie.

Od tej ogólnej zasady ustawa przewiduje wyjątki i dopuszcza rozwiązanie umowy tylko z ważnych przyczyn oraz z winy pracownicy.¹⁾

W okresie czterech miesięcy przed porodem rozwiązanie umowy może nastąpić tylko wtedy, gdy zakład pracy ulega zupełnej likwidacji lub gdy jest spowodowane winą pracownicy. W razie jednak, gdy rozwiązanie umowy następuje wyłącznie z powodu likwidacji zakładu pracy, należy położyć zasiłek połogowy wypłacić, jeśli poród nastąpi w ciągu 4 miesięcy po likwidacji zakładu (zarządzenie Min. PiOS z 28.6.1951 r.).

Umowa o pracę zawarta na czas wykonania określonej roboty, która miałaby wygasnąć w okresie czterech miesięcy przed porodem ulega z mocy samego prawa przedłużeniu do dnia porodu.

Podstawę przedłużenia umowy stanowi stwierdzenie przez lekarza społecznej służby zdrowia, że

kobieta znajduje się w określonym miesiącu ciąży.

5

Jest rzeczą zrozumiałą, że przepisy ustawowe zapewniające kobiecie ciężarnej utrzymanie stosunku najmu pracy, nie są oderwane od przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy. Stąd wynika obowiązek pracy dla kobiet do dnia rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Kobieta nie przestrzegająca przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy nie może korzystać z przywilejów przepisów chroniących ją w okresie ciąży.

Jest również rzeczą jasną, że nałożony na pracodawcę obowiązek utrzymania stosunku najmu pracy do dnia porodu, nie może być wykonany wbrew woli samej kobiety. Jeśli bowiem kobieta w ciąży zgłosi chęć zwolnienia się z pracy przed porodem, to przytoczone wyżej przepisy nie mogą działać i zwolnienie takie następuje według zasad ogólnie obowiązujących.

Podobnie gdy kobieta w ciąży po wygaśnięciu umowy o pracę zawartej na czas określony lub do wykonania określonej roboty nie wyrazi chęci przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu lub świadomie nie podejmie pracy, nie może nastąpić przedłużenie umowy z mocy samego prawa i wbrew woli kobiety.

W tych przypadkach należy przyjąć, że kobieta świadomie zrzeka się przywilejów, które jej dają przepisy o ochronie pracy kobiet.

M. Brojewski

Centralna Rada Związków Zawodowych zainicjowała długofalową akcję współzawodnictwa międzyzakładowego w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia.

Akcja ta będzie trwała od 1 marca do 1 października 1953 i w początkowym swoim okresie zbiegnie się z ogólnokrajową wiosenną akcją czystości i poprawienia stanu sanitarnego oraz kultury sanitarnej i higieny osobistej.

Długofalowe to współzawodnictwo będzie rozgrywane i klasyfikowane w ramach poszczególnych zarządów głównych związków zawodowych.

Podstawę zobowiązań powinna stanowić tematyka zawarta w kompleksowym planie poprawy warunków sanitarnych, ochrony zdrowia i pracy w zakładzie.

Podstawową formą współzawodnictwa powinny być zobowiązania wspólnie podejmowane przez dyrekcję zakładów pracy, rady zakładowe i personel zakładowych placówek służby zdrowia.

W tym współzawodnictwie o najlepsze warunki zdrowotne pracy powinny wziąć udział wszystkie zakłady wytwórcze. Rady zakładowe wszystkich zakładów pracy muszą zainicjować opracowanie kompleksowych planów poprawy warunków sanitarnych na podstawie gruntownej analizy potrzeb w tym zakresie.

Powszechna i rzetelna walka o zdrowie na terenie zakładów pracy przyczyni się do zwiększenia wydajności pracy, zmniejszy wypadkowość w zatrudnieniu, zachorowalność ogólną i zawodową.

Dodatkowe odszkodowanie za wypadek w zatrudnieniu

Wypadek w zatrudnieniu, jeżeli pociąga za sobą zmniejszenie zdolności do zarabkowania przynajmniej o 25%, uzasadnia roszczenie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rentę wypadkową dla poszkodowanego i ewentualnie dla pozostałej po nim rodziny (art. 136 i nast. ustawy o ubezpieczeniu społecznym oraz art. 3 ustawy z 1.3.1949 Dz. U. nr 18, poz. 109).

Często (aczkolwiek bynajmniej nie zawsze) wypadek taki spowodowany jest czynem niedozwolonym sprawcy wypadku. W takiej sytuacji poszkodowanemu (lub określonym osobom, będącym na jego utrzymaniu) przysługuje roszczenie odszkodowawcze do sprawcy wypadku (lub do osoby za sprawę odpowiedzialnej) z tytułu szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym na zasadzie ogólnych przepisów Kodeksu Zobowiązań (art. 134 i nast.). Z jednego i tego samego wypadku w zatrudnieniu poszkodowanemu przysługuje więc roszczenie do ZUS o rentę wypadkową i roszczenie odszkodowawcze do sprawcy wypadku.

Gdyby pokrzywdzony mógł zrealizować oba te roszczenia bez żadnych ograniczeń, nastąpiłoby bezpodstawne zubożenie się z jego strony. Odszkodowanie bowiem z tytułu odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie obejmuje wynagrodzenie szkody w całości i wyrównanie utraconych korzyści. W takiej więc mierze, w jakiej pieniędzmi można wynagradzać uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub utratę życia, odszkodowanie oparte na kodeksie powinno szkodę tę wyrównać w pełni. Do tego zaś dochodziłaby jeszcze renta z ubezpieczeń społecznych.

Renta ta wynosi w razie pełnej utraty zdolności do zarabkowania przy zarobkach przekraczających 950 zł miesięcznie — 48% tych zarobków, a przy zarobkach niższych do 75% zarobku. Łącznie więc z odszkodowaniem przewidzianym w kodeksie pokrzywdzony otrzymałby od 148% do 175% poniesionej szkody.

Taki stan rzeczy nie byłby niczym uzasadniony.

Z drugiej strony, jeżeliby sprawca szkody miał płacić odszkodowanie zmniejszone o rentę ubezpieczeniową, to wówczas pokrywałby tylko część wyrządzonej przez siebie szkody, resztę tej szkody pokrywałaby instytucja ubezpieczeń społecznych. Jeżeli sprawcą szkody nie jest pracodawca pokrzywdzonego, płacący składkę za jego ubezpieczenie m. in. i wypadkowe, to wówczas wyrównywanie za sprawcę części szkody przez instytucję ubezpieczeń społecznych stanowiłoby niczym niesprawiedliwioną premię dla sprawcy i powodowałoby z kolei niesłuszne zubożenie po stronie sprawcy szkody.

Dochodzenie odszkodowania od osób trzecich

Kwestię tę normuje art. 197 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Dotyczy on tylko tych sytuacji, gdy sprawcą szkody spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu nie jest pracodawca pokrzywdzonego lub jego zastępca, lecz osoba trzecia.

Powstaje przede wszystkim pytanie, czy można mówić o wypadku w zatrudnieniu (a tylko taki wypadek uzasadnia roszczenie o rentę wypadkową do ZUS), gdy sprawcą wypadku jest nie pracodawca pokrzywdzonego, ani jego zastępca, lecz osoba trzecia. Trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym za wypadek w zatrudnieniu uzasadniający roszczenie o rentę wypadkową uważa się nie tylko wypadek zaszły w zakładzie pracy, lecz i wypadek poza zakładem, jeżeli nastąpił w czasie wykonywania pracy a także wypadki zaszłe w drodze do pracy lub z pracy.

Jeżeli więc np. pracownikjechał tramwajem z mieszkania do pracy i w drodze nastąpił wypadek komunikacyjny, w czasie którego pracownik ów doznał uszkodzenia ciała, rozstroju zdrowia lub utracił życie, to będzie to wypadek w zatrudnieniu w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym i będzie w takiej sytuacji przysługiwała renta wypadkowa. Sprawca zaś wypadku będzie osobą trzecią, tą, która spowodowała ka-

tastrofę komunikacyjną. Zgodnie zaś z art. 145 i 153 Kod. Zob. odpowiedzialność za szkodę ponosić będzie solidarnie i przedsiębiorstwo komunikacyjne.

Do takich więc sytuacji ma zastosowanie art. 197 ustawy o ubezpieczeniu społ. Przepis ten stanowi, że gdy wypadek w zatrudnieniu spowodował nie pracodawca pokrzywdzonego i nie jego zastępca, to wówczas pokrzywdzony może dochodzić od sprawcy wypadku lub osób za sprawcę odpowiedzialnych odszkodowania na zasadach ogólnych, jednak tylko do wysokości różnicy pomiędzy odszkodowaniem przypadającym wg przepisów Kodeksu Zobowiązań a wysokością świadczeń otrzymywanych z ZUS.

Roszczenia pokrzywdzonego do wysokości świadczeń otrzymywanych z ZUS przechodzą z mocy samego prawa na ZUS.

Jeżeli więc wypadek w zatrudnieniu spowoduje nie pracodawca pokrzywdzonego ani jego zastępca, to wówczas sprawca wypadku musi zdawać sobie sprawę, iż czekają go dwie akcje odszkodowawcze. Z jednej strony może przeciwko niemu wystąpić ZUS o zwrot świadczeń, które wypłacił i będzie wypłacał ubezpieczonemu bądź jego rodzinie z tytułu tego wypadku, a niezależnie od tego o rentę odszkodowawczą (pełne odszkodowanie minus renta wypadkowa) wystąpić może sam poszkodowany.

Stąd powstaje praktyczna wskazówka. Pokrzywdzony przez wypadek w zatrudnieniu spowodowany przez osobę trzecią może wystąpić przeciwko sprawcy wypadku tylko o odszkodowanie pomniejszone o rentę otrzymywaną z ZUS. Jeżeli w trakcie procesu odszkodowawczego postępowanie o rentę z ZUS nie zostało jeszcze zakończone, sąd może przyznać poszkodowanemu rentę tymczasową (art. 161 Kod. Zob.), ostatecznie zaś ustalić rentę po zakończeniu postępowania ubezpieczeniowego.

Przeciwko sprawcy wypadku w zatrudnieniu, nie będącemu pracodawcą ani jego zastępcą, pokrzywdzony może wystąpić na ogólnych zasadach prawa. Może więc do-

magać się odszkodowania w zasadzie tylko wówczas, jeżeli wypadek nastąpił z winy sprawcy (art. 134 Kod. Zob.). W pewnych jednak wypadkach pokrzywdzony ma sytuację ułatwioną.

Jeżeli mianowicie wypadek spowodowany został przez ruch przedsiębiorstwa poruszanego za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, wody itp.) lub przez mechaniczny środek komunikacyjny poruszany za pomocą sił przyrody (kolej, samochód, autobus, tramwaj itp.), to wówczas istnieje ustawowe domniemanie, że winę wypadku ponosi właściciel takiego przedsiębiorstwa lub urzędnika komunikacyjnego i pokrzywdzony winy wypadku udawadniać nie potrzebuje. Natomiast właściciel takiego przedsiębiorstwa lub urzędnika komunikacyjnego może się uwolnić od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że wypadek zaszedł z wyłącznej winy pokrzywdzonego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności, bądź wskutek siły wyższej (art. 152 i 153 Kod. Zob.).

Poszkodowany wskutek wypadku może dochodzić renty miesięcznej wyrównującej mu utraconą zdolność do pracy (art. 161 Kod. Zob.) zmniejszonej o świadczenie z ZUS. Jeżeli wypadek był śmiertelny, wówczas o rentę mogą wystąpić osoby, które zmarły był obowiązany z mocy ustawy utrzymywać i które rzeczywiście utrzymywał. Będą to przede wszystkim dzieci pozostające na rzeczywistym utrzymaniu zmarłego. Okoliczność, że pracowali oboje rodzice, wskutek czego dzieci nie były na wyłącznym utrzymaniu zmarłego, nie stanowi przeszkody do żądania renty, uzasadniać może tylko jej zmniejszenie, jeżeli drugi rodzic może dalej pracować.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wprowadziło natomiast ograniczenie, jeżeli chodzi o rentę przewidzianą w kodeksie dla małżonka osoby zmarłej. W orzeczeniu z 1/15.XII.1951 Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów uchwalił zasadę prawną, mocą której małżonkowi osoby zmarłej wskutek wypadku, jeżeli jest zdolny do samodzielnego utrzymywania się, nie przysługuje odszkodowanie w postaci renty (mowa tu o odszkodowaniu na podstawie kodeksu, a nie o rencie ubezpieczeniowej), chyba że pozostawał

częściowo lub całkowicie na utrzymaniu zmarłego, wskutek konieczności zajmowania się dziećmi i prowadzenia gospodarstwa domowego, jeżeli ta konieczność istnieje nadal i po wypadku.

W tejże samej uchwale Sąd Najw. wyjaśnił, że nie mogą członkowie rodziny zmarłego wskutek wypadku dochodzić odszkodowania pieniężnego za krzywdę moralną wywołaną śmiercią ich najbliższego. Natomiast sam pokrzywdzony wskutek wypadku może dochodzić wynagrodzenia za cierpienie fizyczne i krzywdę moralną, spowodowaną wypadkiem, lecz jedynie w umiarkowanej wysokości (praktycznie 2 — 3 miesięczne pobory).

Dochodzenie odszkodowania od pracodawcy

Jeżeli zaszedł wypadek w zatrudnieniu i spowodowany został przez pracodawcę lub podwładnego pracodawcy, to wówczas możliwość dochodzenia odszkodowania przedstawia się zupełnie odmiennie.

Pracodawca (zakład pracy) w zasadzie powinien być wolny od odpowiedzialności materialnej za skutki wypadku. Po to płaci on składkę ubezpieczeniową, aby nie ponosić innej odpowiedzialności.

Jeżeli więc wypadek w zatrudnieniu zaszedł z winy pracodawcy lub jego podwładnego, to pokrzywdzony (bądź pozostała po nim rodzina) ma prawo jedynie do renty z ZUS, nie przysługuje mu natomiast żadne roszczenie do zakładu pracy.

Od tej zasady jest jeden wyjątek. Jeżeli wypadek w zatrudnieniu pracodawca spowodował roztęmiennie lub wskutek zaniedbania obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników, to wówczas pokrzywdzony może dochodzić od zakładu pracy odszkodowania tak, jak w poprzednio omówionej sytuacji, to jest dochodzić różnicy między pełnym odszkodowaniem a rentą z ZUS (art. 196 ust. o ubezpiec. społ.)

Rozmyślne spowodowanie wypadku w praktyce nie zachodzi niemal nigdy (jest ono zwłaszcza nie do pomyślenia w społecznych zakładach pracy). Praktycznie chodzić więc tylko może o nieprzestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy. Pokrzywdzony występując przeciw-

ko zakładowi o odszkodowanie musi więc udowodnić, że wypadek w zatrudnieniu spowodowany został przez niezachowanie przepisów o bezpieczeństwie pracy.

Ogólną normą nakazującą stosowanie w zakładach pracy środków chroniących życie i zdrowie pracowników są przepisy rozp. Prez. R. P. o bezpieczeństwie i higienie pracy z 16.3.1928 (Dz. U. nr 28 p. 325). Art. 2 tego rozporządzenia stanowi, że przepisy szczególne wydają właściwi ministrowie. Na tej zasadzie ukazała się b. znaczna ilość przepisów normujących bezpieczeństwo pracy w poszczególnych gałęziach życia gospodarczego.

W praktyce sądowej powstała wątpliwość, czy odpowiedzialność zakładu pracy uzasadniona jest tylko wówczas, gdy można ustalić naruszenie konkretnego przepisu z zakresu bezpieczeństwa pracy, czy także i wówczas, gdy wprawdzie danego przypadku żaden przepis nie normuje, ale postępowanie pracodawcy co do zapewnienia bezpieczeństwa pracy było sprzeczne z zasadami powszechnego doświadczenia i zastosowanie odpowiednich urządzeń nie wymagało specjalnej wiedzy fachowej.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie było jednolite. Ostatnio Sąd Najwyższy wyraził jednak pogląd, że jeżeli nawet nie istniał wyraźny przepis nakazujący wprowadzenie takiego czy innego urządzenia zabezpieczającego życie i zdrowie pracownika, ale wprowadzenie takiego urządzenia nakazywało powszechne doświadczenie i dla uznania potrzeby tego urządzenia nie trzeba było specjalnej wiedzy fachowej, to niedopełnienie takiego obowiązku przez zakład pracy uzasadnia jego odpowiedzialność cywilną wobec pokrzywdzonego lub pozostałej po nim rodziny (p. Nowe Prawo Nr 12 z 1952 r. str. 45).

Za naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika uznać należy również i naruszenie przepisów o ruchu pojazdów mechanicznych. Jeżeli więc np. dyrektor przedsiębiorstwa, wyjeżdżając w podróż służbową zabrał ze sobą jednego ze swych pracowników, sam prowadził wóz i wskutek niezachowania przepisów o ruchu pojazdów mechanicznych doprowadził do katastrofy

! utraty zdrowia przez zebranego przez siebie pracownika, to pracownik taki będzie miał roszczenie odszkodowawcze do zakładu pracy.

Art. 196 ust. o ubezp. społ. uzasadnia odpowiedzialność tylko wówczas, jeżeli wypadek w zatrudnieniu spowodowany został przez nieprzestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie pracy przez pracodawcę lub jego zastępcę. W gospodarce socjalistycznej zakład pracy stanowi własność określonego podmiotu nie będącego osobą fizyczną. O nieprzestrzeganiu przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy przez osobę prawną można mówić tylko wówczas, gdy nieprzestrzeganie to będzie można przypisać organowi osoby prawnej (dyrektorowi przedsiębiorstwa, zarządowi spółdzielni lub stowarzyszenia, a gdy chodzi o władze i urzędy — kierownikowi danej placówki). Odpowiedzialność istnieje jednak i wówczas, gdy nieprzestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie pracy można przypisać „zastępcy pracodawcy“.

Kto może być uznany za zastępcę pracodawcy? Czy motorniczy, który wadliwie prowadził wóz tramwajowy i spowodował wskutek tego katastrofę oraz śmierć konduktora z tego wozu, jest zastępcą pracodawcy, tj. Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego? Orzecznictwo przyjmuje na ogół, że za zastępcę pracodawcy można uznać tylko tego, kto ma zarząd przedsiębiorstwa albo samodzielnej jego części. Będzie nim więc zastępca dyrektora, kierownik oddziału, kierownik warsztatu, każdy pracownik spełniający czynności samodzielne i nadzorcze. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego nie będzie zastępcą pracodawcy w rozumieniu art. 196 ust. o ubezp. społ. motorniczy, nie będzie nim szofer, może być natomiast starszy ustawiacz, kierujący kolejową drużyną manewrową (p. W. Warkał i H. Zwolińska, Odszkodowanie i inne świadczenia wypadkowe, strona 309 i Nowe Prawo nr 12 z 1952 str. 46).

Odpowiedzialność podwładnego pracodawcy, ew. będącego jego za-

stępca, normowana jest przepisami ogólnymi, tzn. można dochodzić od niego odszkodowania z potrąceniem otrzymanej z ZUS renty, jeżeli istnieje wina sprawy wypadku.

Jeżeli więc pracownik udał się w podróż służbową samochodem i wskutek winy kierowcy doszło do katastrofy, w której pracownik ten odniósł kalectwo, to nie będzie mu przysługiwało żadne roszczenie do zakładu pracy, gdyż szofer nie jest zastępcą pracodawcy. Jeżeli natomiast wypadek ten zaszedł dlatego, że był defekt w wozie, to ponieważ kierownik komórki transportowej zakładu pracy odpowiada za to, że wypuścił wóz z defektem w drodze, a kierownik takiej komórki jest już zastępcą pracodawcy, przysługiwałoby roszczenie przeciwko zakładowi pracy.

Jeżeli idzie o wysokość roszczenia osoby uprawnionej, do jego dochodzenia i kwestii odpowiedzialności za krzywdę moralną — będą mieć zastosowanie uwagi sformułowane w pierwszej części tego artykułu.

Stanisław Garlicki

Przegląd czynności związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych w zakładzie pracy

Podstawą dobrego wykonywania zadań w zakresie wypłaty zasiłków w przedsiębiorstwach i instytucjach jest należyta organizacja pracy zakładowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej (zwłaszcza zespołu kontroli wypłaty zasiłków komisji s-u) oraz właściwej komórki administracyjnej (referatu zasiłkowego). Pracę czynności w związku z wypłatą mają być wykonane. Chcąc ułatwić zadanie referentom zasiłkowym oraz nowowybranemu aktywowi socjalnemu podajemy na str. 73—75 zestawienie czynności związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych, a na str. 76—77 wykaz dokumentów niezbędnych dla dokonania wypłaty.

Czynności związane z wypłatą zasiłków rodzinnych¹⁾ w uspołecznionym zakładzie pracy wykonuje administracja zakładu pracy oraz związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy. Czynności każdego z tych czynników normują odrębne przepisy.

Czynności zakładu pracy regulują: Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych, wydana przez ZUS w roku 1952, zawiadomienia (komunikaty) ZUS o zmianach warunków uprawnień do zasiłków, jakie zaszły po wydaniu Instrukcji²⁾, oraz „Przepisy szczegółowe dla zakładów pracy, których fundusz płac podlega kontroli bankowej, w sprawie opłacania składek ubezpieczenio-

wych oraz finansowania wypłat zasiłków“³⁾, wydane przez ZUS w listopadzie 1952.

Czynności aktywu socjalno-ubezpieczeniowego określają przede wszystkim „Regulamin dla delegatów i Komisji socjalno-ubezpieczeniowych“ oraz „Wytyczne dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy“ wydane 20.5. 1952 przez CRZZ⁴⁾.

CZYNNOŚCI ZAKŁADU PRACY

W całym cyklu czynności zakładu pracy związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych można odróżnić dwie zasadnicze grupy tych czynności.

Pierwsza grupa obejmuje czynności zasadnicze jednorazowe w roku:

a) zebranie niezbędnych dowodów uprawnień do zasiłków,

b) ustalenie uprawnień i wysokości zasiłku.

Druga grupa obejmuje czynności związane z comiesięczną wypłatą zasiłków:

a) sporządzenie listy wypłat,

¹⁾ Wspólną nazwą „zasiłki rodzinne“ określamy zasiłki rodzinne i dodatki mleczne.

²⁾ Np. brak prawa do zasiłku na dziecko uczęszczające do szkoły wyższej i pobierające stypendium; prawo do zasiłku bez poprzedniego trzymiesięcznego okresu zatrudnienia dla robotników nowopryjmowanych do kopalni węgla.

³⁾ Zob. „Nowy system finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy, w których fundusz płac kontroluje bank“ PUS 12/52, str. 357.

⁴⁾ Zob. nadto broszurę pt. „Zadania z zakresu wypłaty zasiłków w zakładzie pracy“ wydana przez CRZZ w 1952.

b) przedłożenie sporządzonej listy wypłat radzie zakładowej (miejscowej) w celu przeprowadzenia kontroli listy wypłat,

c) przygotowanie gotówki na wypłatę zasiłków,

d) wypłatę zasiłków,

e) rozliczenie z ZUS.

ZEBRANIE DOWODÓW UPRAWNIENI DO ZASIŁKÓW

Zakład zbiera od pracowników zgłaszających roszczenia o zasiłki rodzinne odpowiednie dokumenty (dowody uprawnień), które można podzielić na dwa zasadnicze rodzaje:

a) dowody uprawnień do zasiłków na poszczególnych członków rodziny,

b) dowody dla zaliczenia okresów pracy do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia i inne dowody.

Podstawowym dokumentem dla ustalenia uprawnień do zasiłku na członków rodziny pracownika jest „oświadczenie dla uzyskania zasiłków rodzinnych“ na druku ZUS Ch 35 (zobacz wzór 1 w Instrukcji), zwane w dalszym ciągu „oświadczeniem“, które powinien złożyć każdy pracownik żądający wypłaty zasiłku.

Oprócz tego podstawowego dokumentu zakład pracy żąda od pracownika względnie uzyskuje z ZUS dodatkowe dowody uprawnień na członków rodziny, szczegółowo określone w wymienionych wyżej przepisach instrukcyjnych.

Zestawienie tych dodatkowych dokumentów oraz dokumentów dla zaliczenia okresów pracy do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia i innych dowodów uprawnień podajemy na str. 76 — 77 niniejszego numeru PUS.

USTALENIE UPRAWNIENI I WYSOKOŚCI ZASIŁKÓW

Po zebraniu odpowiednich dokumentów dla każdego nowoprzyjętego pracownika zakład pracy

⁵⁾ Zob. „Co należy uważać na dzień pełnego zatrudnienia przy ocenie uprawnień do zasiłków rodzinnych“ PUS 11/52, str. 327.

⁶⁾ Zob. „Bieżąca kontrola wypłat zasiłków rodzinnych. Zasady i tok postępowania komisji socjalno-ubezpieczeniowych“ PUS 8/52, str. 233.

⁷⁾ Zob. „Przepisy szczegółowe dla zakładów pracy, których fundusz płac podlega kontroli bankowej, w sprawie opłacania składek ubezpieczeniowych oraz finansowania wypłat zasiłków“ wydane przez ZUS.

⁸⁾ Jedno zlecenie wystawia się na łączną kwotę zasiłków rodzinnych i dodatków mlecznych, wpisując do zlecenia jako rodzaj zasiłku słowo „rodzinne“.

OBLICZANIE PREMII ZA WYDAJNOŚĆ PRACY

Do artykułu H. Beblo pod powyższym tytułem zamieszczonym w nr 1/53 PUS wkrađło się kilka błędów. Prostując je poniżej, przepraszamy autora i czytelników.

Strona	szpalta	wiersz	zamiast	powinno być
23	1	25 od góry	(14)	(1/14)
23	2	2 „ „	(zasada 4)	(zasada d)
23	3	8 „ „	11,8	11,676
23	3	12 „ „	163,4	163,464
23	3	14 „ „	180—163,4 = 16,6	180 — 163,464 = = 16,536 czyli w zaokrągł. 16,5
23	3	18 i 17 od dołu		g - godziny, które należy potrącić z premii kalendaryzowych
24	1	2 i 3 od góry	przerwy (absencji) w pracy normowanej	
24	3	7 od góry	normatywnych	normowanych

— ustala uprawnienia do zasiłku zgodnie z obowiązującymi przepisami określającymi warunki uprawnień do zasiłków,

— oblicza kwotę należnego zasiłku i wpisuje ją na drugiej stronie oświadczenia w kolumnie „Miesięczna kwota zasiłku“, odnotowując w rubryce „Od miesiąca“ miesiąc, od którego ma być wypłacany zasiłek, a w rubryce „Złoty“ — kwotę obliczonego zasiłku,

— na str. 1 w kolumnie „Uwagi“ oświadczenia pracownika, który nie ma jeszcze trzymiesięcznego okresu zatrudnienia, notuje zwykłym ołówkiem: „brak trzym. okresu za trudn.“, a należny zasiłek miesięcznego okresu zatrudnienia, tj. po nabyciu uprawnień do zasiłku,

— składa oświadczenie razem z dodatkowymi dowodami uprawnień (w oryginałach lub odpisach) w porządku alfabetycznym do kartoteki zasiłków rodzinnych.

Kartotekę tworzy się z układanych w porządku alfabetycznym wg nazwisk i imion pracowników oświadczeń i dołączonych do nich dodatkowych dowodów uprawnień. Kartoteka służy zakładowi pracy do sporządzania list wypłat zasiłków rodzinnych i do zapobiegania podwójnym wypłatom.

SPORZADZENIE I KONTROLA LISTY WYPŁAT

W celu przygotowania comiesięcznej wypłaty zasiłków zakład pracy wykonuje kolejno następujące czynności:

— sporządza imienną listę wypłat na podstawie oświadczeń (kartoteki zasiłków), wpisując do niej kwotę należnego zasiłku z rubryki „Miesięczna kwota zasiłku“ (druga strona oświadczenia) p o t w i e r d z e n i u, że pracownik przepracował w danym miesiącu kalendarzowym lub ma zaliczonych co najmniej 20 pełnych dniówek⁵⁾,

— w odniesieniu do pracowników mających dzieci w wieku poniżej 7 lat stwierdza wysokość zarobku pracownika względnie łączną kwotę zarobku i ewent. rent pracownika i jego współmałżonka za dany miesiąc kalendarzowy, oblicza należne dodatki mleczne i kwotę tych dodatków wpisuje do listy wypłat,

— wpisuje do oświadczenia pracownika, który z powodu braku trzymiesięcznego zatrudnienia nie nabył jeszcze prawa do zasiłku, w kolumnie „Od miesiąca“ miesiąc, za który sporządza listę wypłat, a w kolumnie „Złoty“ liczbę dni przepracowanych względnie zaliczonych do dni pracy w tym miesiącu,

— sporządza ewent. listę potrąceń nieprawnie wypłaconych zasiłków,

— przekazuje listę wypłat radzie zakładowej (miejscowej) w celu wykonania bieżącej kontroli i podpisania tej listy⁶⁾,

— usuwa i prostuje w liście ewent. błędy lub usterki stwierdzone przez kontrolę związkową i przedkłada sprostowaną listę ponownie radzie zakładowej do kontroli oraz podpisu.

Dopiero po wykonaniu tych czynności kierownik i główny (starszy) księgowy zakładu pracy lub osoby przez nich upoważnione podpisują listę wypłat.

PRZYGOTOWANIE GOTÓWKI NA WYPŁATĘ I INNE CZYNNOSCI ZWIĄZANE Z WYPŁATĄ

W celu dokonania wypłaty zasiłków na podstawie sporządzonej i sprawdzonej listy wypłat (przez st. księgowego lub upoważnionego przez niego pracownika) — zakład pracy, którego fundusz płac kontrolowany jest przez bank wystawia zlecenie wypłaty w celu otrzymania gotówki na wypłatę zasiłków⁷⁾ 8).

Zakład pracy, którego fundusz płac nie jest kontrolowany przez bank, przygotowuje gotówkę na wypłatę zasiłków z własnych funduszy na r-k składek ubezpieczeniowych.

W ustalonym dniu zakład pracy przystępuje do wypłaty zasiłków a następnie po zakończeniu wypłaty

— skreśla z listy wypłat tych pracowników, którzy nie podjęli zasiłków,

— dokonuje odpowiednich wpisów o dokonanej wypłacie na drugiej stronie każdego oświadczenia w rubryce „Notatki o wypłatach zasiłków rodzinnych w r. 195.../195...”

ROZLICZENIE Z ZUS

Ostatnie ogniwo cyklu czynności związanych z wypłatą zasiłków stanowi rozliczenie się zakładu pracy z ZUS z tytułu wypłaconych zasiłków.

W tym celu zakład pracy, którego fundusz płac kontroluje bank⁹⁾

— sporządza zawiadomienie o wypłacie zasiłków (druk ZUS Ch 54),

— przesyła podpisane zawiadomienie w ciągu 10 dni od daty podjęcia gotówki na wypłatę zasiłków do terenowo właściwej placówki ZUS,

— przekazuje na r-k ZUS polecenie przelewu w ciągu 10 dni od podjęcia gotówki na wypłatę zasiłków ewent. różnicę między kwotą podjętą w banku a kwotą faktycznie wypłaconą oraz ewent. kwotą potrąconych zasiłków, których nieprawidłową wypłatę sam stwierdził.

Zakład pracy, który wypłaca zasiłki rodzinne z własnych funduszy na r-k składek ubezpieczeniowych,

— sporządza zestawienie ogólne wypłaconych zasiłków rodzinnych,

— kontroluje prawidłowość sporządzonego zestawienia,

— przesyła podpisane zestawienie do dnia 10 każdego miesiąca terenowo właściwej placówce

⁷⁾Zob. „Przepisy szczegółowe” wymienione w odsyłaczu 7.
⁸⁾Zob. „Jak należy realizować wytyczne CRZZ z 20.V.52 na odcinku organizacji wypłat zasiłków rodzinnych” PUS 9/52, str. 265.

⁹⁾Zob. „Bieżąca kontrola wypłat zasiłków rodzinnych. Zasady i tok postępowania komisji socjalno-ubezpieczeniowych” PUS 8/52, str. 233.

¹⁰⁾Zob. „Aktyw związkowy przystępuje do kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy” PUS 6/52, str. 161.

ZUS razem z deklaracją składek i ewent. listą potrąconych zasiłków, których nieprawidłową wypłatę stwierdził sam zakład pracy.

Wysłaniem dokumentów rozliczeniowych do ZUS kończy się zasadniczo przebieg czynności w zakładzie pracy, związanych z comiesięczną wypłatą zasiłków rodzinnych.

CZYNNOSCI AKTYWU SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWEGO

Zadania, jakie spełnia aktyw związkowy, zostały szczegółowo już omówione na łamach PUS.

Obecnie nowo wybranym radom zakładowym (miejscowym) i aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu przypominamy zasadnicze zadania i czynności w zakresie wypłat zasiłków rodzinnych określone w „Wytycznych” CRZZ. Należą tu:

a) stałe czuwanie i troszczenie się o właściwą i prawidłową organizację pracy przy obliczaniu i wypłacie zasiłków w zakładzie pracy¹⁰⁾.

b) comiesięczne wykonywanie bieżącej kontroli list wypłat, sporządzanych przez administrację zakładu pracy, przed każdą wypłatą zasiłków rodzinnych¹¹⁾,

c) kontrolowanie okresowe (w miesiącu lutym i czerwcu każdego roku) danych zawartych w oświadczeniach¹²⁾.

Przypominamy również, że z comiesięcznej bieżącej kontroli list wypłat zasiłków rodzinnych zespół ubezpieczeniowy powinien sporządzić zwięzły protokół, w którym należy wskazać, jakie pozycje sprawdzono, czy i jakie stwierdzono usterki i co należy poprawić.

Jeżeli kontrola nie wykazała żadnych błędów i usterek, rada zakładowa (miejscowa) podpisuje listę wypłat na wniosek komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

W każdym przypadku stwierdzonych błędów i usterek rada zakładowa na wniosek komisji socjalno-ubezpieczeniowej powinna zażądać od administracji poprawienia listy. Po dokonaniu sprostowań i usunięciu stwierdzonych błędów administracja przedkłada powtórnie listę radzie zakładowej (miejscowej).

Po ponownym sprawdzeniu przez zespół kontrolny, czy rzeczywiście dokonane zostały potrzebne poprawki i sprostowania, rada zakładowa podpisuje listę do wypłaty na podstawie krótkiego protokołu zespołu kontrolnego, zatwierdzonego przez komisję socjalno-ubezpieczeniową.

Protokoły kontrolne i zalecenia pokontrolne powinny być przechowywane w aktach rady zakładowej (miejscowej).

St. Stawowczyk

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych ma być narzędziem w pracy wszystkich tych, którym powierzone są sprawy ubezpieczeniowe w przedsiębiorstwach i instytucjach. Powinien więc docierać przede wszystkim do referentów ubezpieczeniowych i komisji socjalno-ubezpieczeniowych, a nie zatrzymywać się w kancelariach, sekretariatach lub na biurku dyrektora.

DOKUMENTACJA UPRAWNIENI

Chcąc prawidłowo wypłacać zasiłki rodzinne i mieć pełną dokumentację do rozliczeń z ZUS, zakład pracy musi ustalić w sposób niewątpliwy szereg okoliczności, uzasadniających prawo do zasiłku. W szczególności musi on mieć oparcie w dokumentach dla stwierdzenia:

- a) na jakich członków rodziny przysługują zasiłki,
- b) czy pracownik ma prawo do dodatku mlecznego,
- c) czy pracownik ma prawo do zasiłku z uwagi na przepis o tzw. 3-miesięcznym okresie wyczekiwania.

Dokumenty dotyczące poszczególnego pracownika powinny być połączone i ułożone alfabetycznie, tworząc kartotekę uprawnionych. Podajemy obok wykaz tych dokumentów według okoliczności, które mają być potwierdzone.

PODSTAWOWYM DOKUMENTEM, który musi złożyć każdy pracownik zgłaszający roszczenie o zasiłek rodzinny, jest należycie wypełnione, podpisane i poświadczony „OŚWIADCZENIE DLA UZYSKANIA ZASIŁKÓW RODZINNYCH” na druku ZUS, zwane w dalszym ciągu oświadczeniem.

Oświadczenie jest w y s t a r c z a j ą c y m d o w o d e m dla uzasadnienia prawa do zasiłku n a d z i e c i w ł a s n e w wieku poniżej 16 lat i n a ż o n ę wychowującą te dzieci, n a ż o n ę, która ukończyła 50 lat życia, oraz n a ż o n ę w 9-tym miesiącu ciąży, jeżeli dziecko po urodzeniu żyje i zostało wpisane do „oświadczenia”¹⁾.

Oprócz oświadczenia niezbędne są w niektórych przypadkach dokumenty dodatkowe.

Dokumenty dodatkowe mają potwierdzać pewne szczególne okoliczności związane z uprawnieniami do zasiłków rodzinnych, dla których wyjaśnienia samo oświadczenie nie wystarcza.

Praktyka wykazuje, że w wielu zakładach pracy dokumentacja wypłat zasiłków rodzinnych jest niedostateczna; niekiedy braki w tym zakresie są bardzo wielkie,

¹⁾ Oczywiście idzie o taki przypadek, gdy na żonę nie jest już wypłacany zasiłek z innego tytułu. Instrukcja ZUS z 1952 (str. 9 § 8) wymaga wyciągu z aktu urodzenia dziecka. Wystarczy jednak samo „oświadczenie” jeżeli dziecko żyje i zostało wpisane do „oświadczenia”.

ZESTAWIENIE NIEZBĘDNYCH DOKUMENTÓW DODATKOWYCH

Okoliczność wymagająca dodatkowego udokumentowania	Wymagane dokumenty
I. Wypłata zasiłku: na dziecko:	
a) p r z y s p o s o b i o n e	Orzeczenie sądu stwierdzające przyjęcie przez pracownika obowiązków i praw rodzicielskich.
b) o b c e (np. wychowanek, wnuk, brat, pasierb)	Decyzja ZUS zezwalająca na wypłatę.
c) p o n a d 16 l a t — uczęszczające do szkoły	Zaświadczenie szkolne.
— uczęszczające do szkoły wyższej	Zaświadczenie szkoły, że dziecko a) uczęszcza do szkoły, b) nie pobiera stypendium.
— przygotowujące się do egzaminu dyplomowego	Zaświadczenie szkoły wyższej stwierdzające wyznaczony termin egzaminu dyplomowego.
— niezdolne do zarobkowania	Decyzja ZUS zezwalająca na wypłatę zasiłku.
d) n o w o u r o d z o n e	Wpis do „oświadczenia” na podstawie wyciągu z aktu urodzenia ²⁾ .
na żonę	
a) uczęszczającą do szkoły	Zaświadczenie szkolne.
b) uczęszczającą do szkoły wyższej	Zaświadczenie szkoły o odbywaniu studiów i niepobieraniu stypendium.
c) niezdolną do zarobkowania	Decyzja ZUS zezwalająca na wypłatę.
d) w 9 miesiącu ciąży, jeżeli dziecko urodziło się martwe lub wkrótce po urodzeniu zmarło	Wpis do „oświadczenia” na podstawie wyciągu z aktu zgonu: daty urodzenia i zgonu dziecka, miejsca i daty wystawienia wyciągu i jego znaku (numeru).
na męża	
trwale niezdolnego do zarobkowania	Decyzja ZUS zezwalająca na wypłatę.
II. Wypłata dodatku mlecznego:	
a) gdy pracuje zarobkowo tylko ojciec (matka)	„Oświadczenie w sprawie dodatku mlecznego” wg wzoru ustalonego przez ZUS.
b) gdy pracuje i ojciec i matka	1. Oświadczenie w sprawie dodatku mlecznego. 2. Zaświadczenie zakładu pracy drugiego z rodziców (opiekunów) o wysokości jego zarobku.
III. Wypłata zasiłku bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania:	
a) robotnikowi nowo-przyjętemu do kopalni węgla	Zaświadczenie o skierowaniu do pracy w kopalni węgla (np. zaświadczenie oddziału zatrudnienia prezydium rady narodowej).
b) członkowi rodziny pracownika powołanego do zasadniczej służby wojskowej	Zaświadczenie zakładu pracy, w którym był zatrudniony pracownik powołany do służby wojskowej.
c) członkowi rodziny zmarłego pracownika	Zaświadczenie zakładu pracy, w którym był zatrudniony zmarły pracownik.

²⁾ Zamiast wyciągu z aktu urodzenia pracownik może przedłożyć nowe „oświadczenie” zawierające aktualny stan rodzinny z uwzględnieniem nowourodzonego dziecka.

DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

UZASADNIAJĄCYCH WYPŁATĘ ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Okoliczność wymagająca dodatkowego udokumentowania	Wymagane dokumenty
IV. Zaliczenie do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania zatrudnienia w poprzednim zakładzie w razie:	
a) przeniesienia służbowe lub przesiedlenia do innej miejscowości wskutek zarządzenia władzy państwowej	1. Zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy stwierdzające pobieranie przez pracownika zasiłków rodzinnych lub wyjaśniające przebieg jego zatrudnienia w ostatnich 3 miesiącach kalendarzowych. 2. Zarządzenie właściwej władzy w sprawie przeniesienia (przesiedlenia) pracownika, względnie dokument stwierdzający, że przejście pracownika zostało uzgodnione między zakładami lub ich władzami zwierzchnimi.
b) zwolnienia z pracy z powodu: — likwidacji lub reorganizacji przedsiębiorstwa redukcji składu osobowego — zakończenia robót — stanu zdrowia pracownika	Zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy stwierdzające: a) pobieranie przez pracownika zasiłków rodzinnych lub wyjaśnienie przebiegu jego zatrudnienia w 3 miesiącach kalendarzowych przed zwolnieniem z pracy, b) wyjaśniające powód i podstawy zwolnienia.
c) pracy sezonowej, objętej premią sezonową	Zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy stwierdzające pobieranie przez pracownika zasiłków rodzinnych lub wyjaśnienie przebiegu jego zatrudnienia w 3 miesiącach przed zakończeniem pracy sezonowej, okres czasu na jaki była zawarta umowa o pracę sezonową, oraz miesiące, za które otrzymał premię.
V. Zaliczenie do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania innych okresów:	
a) czasu pobierania zasiłku chorobowego (i ew. okresu poprzedniego zatrudnienia)	Zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy stwierdzające: a) fakt zwolnienia z powodu przedłużającej się choroby, b) okres pobierania zasiłku chorobowego, c) niemożność ponownego zatrudnienia z powodu braku miejsca lub odpowiedniej pracy, d) pobieranie przez pracownika zasiłków rodzinnych lub wyjaśnianie przebiegu jego zatrudnienia w 3 miesiącach przed zachorowaniem.
b) czasu ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego	1. Zaświadczenie poprzedniego zakładu pracy stwierdzające: a) nieprzyjęcie do pracy z powodu likwidacji zakładu lub zakończenia robót, b) pobieranie przez pracownika zasiłków rodz. lub wyjaśnianie przebiegu jego pracy w każdym z 3 kalendarzowych miesięcy poprzedzających służbę wojskową. 2. Wpis do „oświadczenia” o czasie trwania ćwiczeń na podstawie dokumentu wojskowego.
c) zasadniczej i zawodowej służby wojskowej	Wpis do „oświadczenia” o czasie trwania służby wojskowej na podstawie dokumentu wojskowego.
d) okresu pełnienia funkcji państwowych, społecznych lub szkolenia zawodowego	Zaświadczenie stwierdzające okresy tych zajęć.
e) okresu pobierania renty lub zaopatrzenia emerytalnego	Wpis do „oświadczenia” na podstawie dokumentu rentowego lub zaopatrzeniowego ze wskazaniem miesiąca, za który wypłacono ostatnią rentę lub zaopatrzenie.
f) tymczasowego aresztowania	Zaświadczenie wydane pracownikowi przez właściwą władzę państwową, stwierdzające okres czasu przebywania w tymczasowym areszcie oraz że zwolnienie nastąpiło w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego.

zwłaszcza w przypadkach wymienionych w wykazie.

Zestawiony obok wykaz ma ułatwić referentom zasiłkowym w zakładach pracy orientację w jakich okolicznościach i jakie potrzebne są dokumenty dodatkowe, aby wypłata zasiłków miała dostateczne podstawy.

Wykaz ten powinien również pomóc związkowemu aktywowi socjalno - ubezpieczeniowemu w wykonaniu kontroli wypłat zasiłków rodzinnych.

W pierwszej, węższej kolumnie wykazu wymienia się okoliczność, która ma być dodatkowo udokumentowana, w drugiej szerszej — rodzaj dokumentu, który powinien być dołączony do oświadczenia przed dokonaniem określonej wypłaty zasiłku.

Wykaz nie wyczerpuje wszystkich okoliczności, w których potrzebne mogą być dodatkowe dokumenty. Pominięto przypadki na ogół nietypowe lub zdarzające się wyjątkowo.

Między okolicznościami pominiętymi, najczęściej zdarzają się przypadki wypłaty zasiłku rodzinnego do rąk matki, zamiast do rąk ojca; w tych przypadkach potrzebna jest decyzja ZUS. Innego typu dokumentem może być zaświadczenie o powierzchni domów mieszkalnych dla ustalenia uprawnień dozorców domowych²⁾.

Ponadto do ustalenia uprawnień do zasiłków służą te wszystkie dokumenty, na których podstawie zakład pracy stwierdza liczbę dni przepracowanych przez pracownika w danym miesiącu kalendarzowym, wysokość zarobków w celu ustalenia prawa do dodatku mlecznego itp. (np. listy płac, kartoteki zarobkowe, przy chałupnikach — wykazy wypracowanych dniówek).

Bliższe wyjaśnienia co do treści wymaganych dokumentów, corocznej wymiany „oświadczeń” i zaświadczeń szkolnych itp. zawiera „Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych” wydana przez ZUS w 1952 wraz z późniejszymi uzupełnieniami w komunikatach ZUS. St. St.

²⁾ Zob. PUS nr 11/1952, str. 327, artykuł pt. „Co należy uważać za dzień pełnego zatrudnienia przy ocenie uprawnień do zasiłków rodzinnych”.

Pytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

Skróty użyte w wyjaśnieniach oznaczają: RM — Rada Ministrów, MPiOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. — Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Monitor — Monitor Polski, KZ — Kodeks Zobowiązań, KG — Karta Górnicza, PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych.

159. Nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym krócej niż 2 tygodnie

PYTANIE: Ob. JP zatrudnił u siebie w domu krawcową dla reperacji bielizny i ubrań. Zatrudnienie trwało przez okres 10 dni. Ob. JP zapytuje, czy i w jakiej wysokości powinien opłacić składki ubezpieczeniowe, jeśli krawcowa otrzymała zarobek w gotówce 200 zł oraz pełne utrzymanie.

ODPOWIEDŹ: Według przepisów art. 5 p. 6 ustawy o ubezpieczeniach społecznych osoby zatrudnione w gospodarstwie domowym, których zatrudnienie w poszczególnych gospodarstwach domowych jest z natury rzeczy krótkotrwałe, jeżeli u tego samego pracodawcy nie trwa ono dłużej niż dwa tygodnie, nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia.

W konkretnym przypadku, ponieważ krawcowa zatrudniona była w gospodarstwie domowym, a zatrudnienie to nie przekraczało 2-tygodni, nie podlegała więc obowiązkowi ubezpieczenia, a zatem ob. JP jako pracodawca nie jest obowiązany opłacać za nią składek ubezpieczeniowych. (m. b.)

160. Podwyższenie minimalnych pensji brackich

PYTANIE: Czy tzw. minimalne pensje z ubezpieczenia brackiego podlegają także podwyżce na podstawie Uchwały Rady Ministrów z 3.1.1953 i zarządzenia Ministra PiOS z 20.1.53.

ODPOWIEDŹ: Wg dotychczas obowiązujących przepisów, jeżeli w ubezpieczeniu brackim pensja inwalidzka obliczona na podstawie statutu wynosiła mniej niż 45 zł miesięcznie, a wdowia mniej niż 27 zł miesięcznie, wypłacano jako pensję minimalną: inwalidzie — 45 zł a wdowie 27 zł miesięcznie. Jest zasadą uchwały rządu z 3.1.53, że każde świadczenie rentowe podlega podwyżce, czyli, że każdy rencista winien otrzymać więcej niż pobierał przed 4.1.1953. Stopień podwyżki pensji brackich ustalony został na 46 proc. W związku z tym minimalne pensje brackie wzrastają również o 46 proc. i wynoszą od 4.1.1953: dla inwalidy 65,70 zł dla wdowy 39,42 zł miesięcznie, a po zaokrągleniu 66 wzgl. 39 zł. (F.W.)

161. Zaokrąglenie kwoty przy wypłacie kilku rent

PYTANIE: W jaki sposób należy stosować przy wypłacie rent od dnia 4.1.1953 zarządzenia o zaokrągleniu rent, jeżeli dokonuje się wypłaty przy zbiegu kilku rent (także tzw. zbiegów technicznych).

ODPOWIEDŹ: Z zasady zaokrągla się do pełnego złotego w dół lub w zwyż nie poszczególne składniki rent, lecz końcową sumę, przypadającą do wypłaty. Tę samą zasadę należy zastosować przy wypłacaniu jednym przekazem pocztowym kilku rent, czyli przy tzw. rentach zbiegowych.

Przykład: Renty miesięczne przypadające do wypłaty wynoszą od 4.1.53: pensja bracka — 120,56 zł, renta wypadkowa — 80,30 zł, renta emerytalna — 90,50 zł, razem: 291,36 zł. Wypłacić należy w zaokrągleniu 291, — zł. (F.W.)

162. Jaka kwota zarobku nie powoduje wstrzymania renty

PYTANIE: Ob. S. T. pobiera rentę inwalidzką z ZUS i pracuje. Do 3.1.1953 zarobek jego wynosił 490 zł miesięcznie i ZUS nie wstrzymał mu wypłaty renty z powodu zarobkowania. Od 4.1.1953 zarobek jego został podwyższony do kwoty 622 zł mies. w związku z uchwałą RM z 3.1.1953. Wymieniony zapytuje, czy ZUS wstrzyma mu obecnie wypłatę renty z powodu podwyższenia zarobku.

ODPOWIEDŹ: Osoby otrzymujące renty z ZUS z powodu inwalidztwa i zarobkujące mają prawo do renty z powodu zarobkowania, nawet gdyby zarobek miesięczny nie przekracza pewnej najwyższej kwoty, którą określa Minister PiOS. Ta najwyższa kwota zarobku wynosiła 500 zł miesięcznie do 4.1.1953 tj. do dnia wejścia w życie wyżej wspomnianej uchwały RM, a od tej daty została podwyższona do kwoty 634 zł miesięcznie (okólnik ZUS nr 20/53). Ponieważ obecny zarobek ob. S. T. wynosi 622 zł mies., a więc nie przekracza kwoty 634 zł miesięcznie, przeto ZUS nie wstrzyma mu renty z powodu zarobkowania.

Należy podkreślić, że ZUS nie wstrzymuje wypłaty renty z powodu zarobkowania, nawet gdyby zarobek miesięczny przekraczał wyżej podane najwyższe kwoty 500 zł wzgl. 634 zł jeśli idzie o następujących rencistów:

a) pobierających renty z tytułu własnej pracy, jeśli ukończył 65 lat życia, a górnicy i hutnicy w pewnych przypadkach 60 lat życia,

b) wdowy, które pobierają renty wdowie z tytułu wychowywania sierot lub które ukończyły 55 lat życia, a wdowy po górnikach i hutnikach w pewnych przypadkach 50 lat życia. (K.N.)

163. Obliczanie zasiłków chorobowych dla ubezpieczonych zatrudnionych w zakładach pracy gospodarki nieuspołecznionej

PYTANIE: Czy zarządzenie Ministra PiOS z 20.1.1953 w sprawie przejściowego sposobu ustalania podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (Monitor A-10 poz. 147) ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych w prywatnych zakładach pracy (sektor gospodarki nieuspołecznionej). W myśl bowiem uchwały Rady Ministrów z 3.1.1953 zostały podwyższone płace pracowników zatrudnionych w uspołeczniowych zakładach pracy.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do powołanego zarządzenia MPiOS, jeżeli podstawę wymiaru zasiłku (chorobowego, domowego, szpitalnego, sanatoryjnego, położowego i porzeczowego) należnego za czas po 3.1.1953 stanowi w całości lub w części zarobek sprzed 4.1.1953, zarobek podwyższa się o taki procent, o jaki — wskutek ogólnej podwyżki płac — podwyższa się odpowiednią płacę podstawową. Zasiłek zaś pokarmowy za czas karmienia od 4.1.1953 oblicza się wg nowej ceny mleka, obowiązującej w handlu uspołecznionym. Szczegółowe wskazówki w zakresie obliczania zasiłków wraz z przykładami podano w PUS nr 2/53 str. 35. Cytowane zarządzenie nie zawiera żadnych ograniczeń, w szczególności nie postanawia ono, że podwyższoną w powyższy sposób zasiłki, mogą być przyznane wyłącznie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w uspołeczniowych zakładach pracy lub na podstawie stosunku służbowego. Wynika stąd, że uprawnień do zasiłków obliczonych na podstawie przytoczonych zasad mają wszyscy pracownicy podlegający obo-

wiązkowi ubezpieczenia bez względu na to, do jakiego sektora gospodarki należy zakład pracy, który ich zatrudnia. Przemawiają też za tym względy słuszności, gdyż wszyscy pracownicy fizyczni i umysłowi mają równe prawo do zasiłków. Zresztą jest rzeczą nieprawdopodobną, aby pracownicy zakładów pracy sektora nieuspołecznionego nie uzyskali takiej samej podwyżki wynagrodzenia, jaką przewiduje uchwała Rady Ministrów z 3.1.1953. Nie zezwólą przecież na to związki zawodowe. (Es)

164. *Leczenie zdrojowiskowo-sanatoryjne a urlop wypoczynkowy*

PYTANIE: Ob. B. R. pracownik Centrali Handlowej Materiałów Budowlanych w Lublinie zapytuje, czy postępowanie wydziałów zdrowia, przyznających pracownikom leczenie sanatoryjne w ramach urlopów wypoczynkowych, jest oparte na prawnych podstawach i jakich.

ODPOWIEDŹ: W sprawie kierowania na leczenie zdrojowiskowo-sanatoryjne i wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy osobom skierowanym na leczenie, wydziały zdrowia obowiązane są postępować w myśl postanowień i wytycznych zawartych w instrukcji Min. Zdrowia nr 110/51 z 8.11.1951 (Dz. U. Min. Zdr. nr 22 poz. 241). Leczenie zdrojowiskowo-sanatoryjne ma zasadniczo na celu zapobieżenie wystąpieniu niezdolności do pracy, a więc stosowane jest do osób zdolnych do pracy. W konsekwencji więc leczenie to może być przeprowadzane przez pracownika w okresie, w którym jest on wolny od pracy, tj. w okresie przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Wydziały zdrowia (komisje lekarskie) nie mogą zatem wystawiać zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy dla osób, które odbywają profilaktyczne (zapobiegawcze) leczenie sanatoryjne lub zdrojowiskowe i które są zdolne do pracy. Jedynie tym pracownikom, którym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze krótszym od okresu przyznanego im leczenia wystawia się zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na pozaurlopowy okres leczenia, ponieważ w przeciwnym przypadku nie mogliby oni w pełni wykorzystać tego leczenia.

W wyjątkowych przypadkach, gdy zarówno lekarz stawiający wniosek o przeprowadzenie sanatoryjnego leczenia zdrojowiskowego, jak i komisja lekarska akceptująca ten wniosek uznają, że chory jest niezdolny do pracy, wystawia się pracownikowi, skierowanemu na leczenie, zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy. W tym przypadku pracownik nie odbywa leczenia w ramach przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Gdyby leczenie sanatoryjne pracownika niezdolnego do pracy wyznaczone zostało na ten sam miesiąc, w którym pracownik miał korzystać z przyznanego mu urlopu wypoczynkowego, urlop ten na żądanie pracownika zakład pracy powinien przesunąć na jeden z następnych trzech miesięcy (art. 5 ustawy o urlopach — Dz. U. nr 71 poz. 476. (ss)

165. *Czy 4-miesięczny okres zatrudnienia wymagany do zasiłku połogowego można uzupełnić w czasie urlopu macierzyńskiego*

PYTANIE: Pracownica będąca w ciąży rozpoczęła zatrudnienie w Spółdzielni 1.11.1951. Poprzednio pracowała na dniówkę u gospodarzy i nie była ubezpieczona. Dnia 10.2.1952 rozpoczęła urlop macierzyński na podstawie przedłożonego zaświadczenia lekarskiego. Wyplacony jej przez zakład pracy zasiłek połogowy za okres od 10.2. — 4.5.1952 ZUS zakwestionował z braku 4 miesięcy zatrudnienia przed porodem. Zakład pracy uznaje, że zasiłek połogowy za luty nie należy się, uważa jednak, że przysługuje taki zasiłek od 1.3.1952, tj. po przebyciu pełnych 4 miesięcy ubezpieczenia (stosunku pracy).

ODPOWIEDŹ: Wg przepisów art. 105 ust. 3 ustawy o ubezp. społ. pracownica ma prawo do zasiłku połogowego i pokarmowego wtedy, gdy w ciągu ostatnich

12 miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Wg instrukcji ZUS dla zakładów pracy (str. 7) okres tych 12 miesięcy należy obliczać wstecz od daty wstąpienia się położnicy od pracy, tj. od daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego, stwierdzonego zaświadczeniem lekarskim (druk L 4). Jeśli więc w konkretnym przypadku zatrudnienie powstało 1.11.1951, a pracownica wstrzymała się od pracy na skutek połogu 10.2.1952, to okres zatrudnienia przed porodem był krótszy, niż 4 miesiące. Nie został więc spełniony warunek dla uzyskania uprawnień do pobierania zasiłku połogowego. Lecz 4 miesięczny okres zatrudnienia może być przebyty nie tylko w jednym lecz w kilku zakładach pracy.

Zakład pracy wspomina, że pracownica przed 1.11.1951 pracowała na dniówkę u gospodarzy i nie była ubezpieczona. Należałoby wyjaśnić charakter tego zatrudnienia, w szczególności czy było ono tego rodzaju, że nie stwarzało obowiązku ubezpieczenia (zob. art. 5 i 6 ustawy o ub. społ.). Prawo do ubezpieczenia powstaje z samego faktu zatrudnienia i nie jest uzależnione od zgłoszenia do ubezpieczenia. Jeśli więc w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem położnica pracowała przed zatrudnieniem jej w Spółdzielni u innych pracodawców i jeżeli zatrudnienie to podlegało obowiązkowi ubezpieczenia, wówczas przy obliczaniu 4 miesięcznego okresu należy zliczyć dni pozostawania w zatrudnieniu u każdego pracodawcy i dodać do okresu zatrudnienia w Spółdzielni. Jeśli zliczony czas zatrudnienia wyniosłby przynajmniej 4 miesiące (przyjmując za jeden miesiąc 30 dni), wówczas będzie istniało prawo do pobierania zasiłku połogowego i pokarmowego. (mb)

166. *Odmowa zasiłku przez radę zakładową przy spowodowanej w bójkę niezdolności do pracy*

PYTANIE: W wyniku bójki wywołanej z własnej winy pracownik doznał urazu i umieszczono go w szpitalu. Na utrzymaniu tego pracownika jest żona i 2 dzieci. Żona zwróciła się do rady zakładowej, aby jej, a nie mężowi, wypłacił zasiłek szpitalny, ponieważ na czas niezdolności do pracy rodzina pozostała bez środków do życia. Pracownik wypłacający zasiłki w zakładzie pracy zapytuje, czy można uwzględnić prośbę żony i kto ma kwitować odbiór zasiłku.

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z przepisami art. 121 ustawy o ubezp. społ. oraz postanowieniami uchwały Sekretariatu CRZZ rada zakładowa może odmówić w całości lub częściowo zasiłku chorobowego lub szpitalnego pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy na skutek udziału w własnej winy w bójkach. Rada zakładowa może jednak przyznać zasiłek i zlecić wypłatę do rąk żony lub innego członka rodziny pozostającego na utrzymaniu pracownika, zwłaszcza jeżeli znajdują się oni w potrzebie. Decyzję swoją rada zakładowa wpisuje do odpowiedniej ramki w II części zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (L 4). Decyzja ta jest wiążąca dla pracownika obliczającego zasiłki w zakładzie pracy. Jeśli ubezpieczony będzie kwestionował tę decyzję, to zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wraz z decyzją rady zakładowej należy przesłać do właściwego oddziału ZUS, który wyda temu pracownikowi formalną decyzję z pouczeniem o możliwości złożenia skargi do komisji odwoławczej.

Wg przyjętej ogólnie zasady odbiór kwoty kwituje ta osoba, która pieniądze podejmuje. W konkretnym przypadku odbiór powinna pokwitować żona podpisując się swoim nazwiskiem i imieniem. (mb)

167. *Sprostowanie przez zakład pracy mylnie obliczonego zasiłku*

PYTANIE: Ob. Janina W. obliczająca zasiłki w zakładzie pracy stwierdziła po kilku miesiącach przypadkowo, że komórka płacy podała jej do obliczenia zasiłku pogrzebowego zarobek tygodniowy zmarłego pracownika niższy od rzeczywistego. Od daty wypłaty zasiłku pogrzebowego upłynęło już ponad 6 m-cy. Wdo-

wa nie wiedząc o pomyłce, nie występuje o dopłatę zasiłku. W związku z tym J. W. zapytuje, czy zakład pracy może z własnej inicjatywy dokonać przeliczenia zasiłku, czy w danym przypadku nie nastąpiło przedawnienie prawa do różnicy oraz jak należy to przeprowadzić technicznie.

ODPOWIEDŹ: Zasiłek pogrzebowy w razie śmierci pracownika równa się jego 7-tygodniowemu zarobkowi (art. 108 ustawy o ubezp.), przy czym podstawę obliczenia stanowi ostatni zarobek tygodniowy. Wg art. 13 ustawy o ubezp. społ. podstawą wymiaru świadczeń jest faktyczny zarobek pracownika. Jeśli zasiłek został obliczony na podstawie niższego zarobku niż zarobek rzeczywisty, to obliczenie zostało dokonane w sposób niezgodny z przepisami ustawy. Obowiązkiem zakładu pracy jest więc naprawienie błędu przez prawidłowe obliczenie zasiłku i wypłacenie różnicy.

Przepisy o przedawnieniu (art. 116) w danym przypadku nie mają zastosowania, gdyż za datę zgłoszenia należy uznać pierwsze zgłoszenie o zasiłek pogrzebowy, bezpośrednio po śmierci pracownika. Niewypłacenie natomiast we właściwym czasie rzeczywistej kwoty nastąpiło z winy zakładu pracy.

Ustaloną wysokość dopłaty należy wprowadzić do najbliższej listy wypłaconych zasiłków, dołączając do listy krótkie wyjaśnienie oraz rachunkowe uzasadnienie dopłaty. Taką samą zmianę należy też przeprowadzić w karcie zasiłkowej (druk Ch 42). (mb)

168. *Od jakich zarobków należy obliczać zasiłek chorobowy dla pracowników umysłowych*

PYTANIE: Ob. G. St. zatrudniony jako pracownik umysłowy pobierał z zakładu pracy w czasie choroby pełny przeciętny zarobek przez okres 3 miesięcy. Wobec dalszego trwania niezdolności do pracy ob. G. St. zapytuje, czy zasiłek chorobowy należy obliczyć od zarobku, jaki otrzymywał w pierwszych 3 miesiącach choroby zamiast zasiłku, czy też od zarobku z 13 tygodni przed zachorowaniem.

ODPOWIEDŹ: Według art. 99 ustawy o ubezp. społ. podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi zarobek pracownika z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem. Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie miesięczne, należy obliczać zasiłki chorobowe nie od zarobków z 13 tygodni, lecz od zarobków za 3 miesiące poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (zob. instrukcję ZUS o wypłatach zasiłków chorobowych str. 5 i 13). Obliczanie zasiłku chorobowego na podstawie wynagrodzenia płaconego przez 3 pierwsze miesiące choroby zamiast od wynagrodzenia poprzedzającego chorobę byłoby sprzeczne z art. 99 ustawy o ubezp. społ. (mb)

169. *Czy pracownik może mieć prawo do różnicy między zasiłkiem chorobowym a pełnym wynagrodzeniem*

PYTANIE: We „Wskazówkach dla zakładów pracy” stanowiących załącznik do instrukcji ZUS o wypłacie zasiłków chorobowych (wydanie z 1952 str. 4, pkt. 3) powiedziano, że zasiłek w czasie choroby otrzymuje pracownik tylko wtedy, gdy nie pobiera w tym czasie z zakładu pracy pełnego wynagrodzenia. Opierając się na tym stwierdzeniu sąd w Lublinie zasądził na rzecz pracownika fizycznego różnicę między pełnym wynagrodzeniem a wypłaconym zasiłkiem chorobowym wynoszącym 70 proc. wynagrodzenia. Co należy rozumieć przez pełne wynagrodzenie i czy sąd miał podstawę prawną do wydania takiego orzeczenia.

ODPOWIEDŹ: Według przepisów art. 95 ustawy o ubezp. społ. pracownicy nie mają prawa do zasiłku chorobowego, jeżeli w czasie choroby otrzymują w zakładzie pracy całkowite wynagrodzenie. Za całkowite wzgl. pełne wynagrodzenie uważa się wynagrodzenie należne pracownikowi na podstawie zawartej z nim umowy o pracę w oparciu o zbiorowy układ pracy lub

przepisy służbowe i ogólnie obowiązujące przepisy prawne. Na całkowite (pełne) wynagrodzenie składa się: wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkimi dodatkami (funkcyjnym, służbowym, lokalnym, premią itp.). Prawo do pobierania w czasie choroby wynagrodzenia wynika bądź z przepisów prawnych ogólnie obowiązujących, bądź umów zbiorowych lub przepisów służbowych. W praktyce jednak ogół robotników, poza nielicznymi wyjątkami, nie ma prawa do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby i wtedy przysługują im zamiast zarobku zasiłki chorobowe.

Sąd w Lublinie mógł rozpatrywać tylko roszczenie pracownika o wynagrodzenie. Odwołanie bowiem w sprawie zasiłku chorobowego rozpatrywane być może tylko przez komisję odwoławczą przy ZUS i okręgowy sąd ubezpieczeń społecznych. Jeśli więc pracownik pobrał zasiłek chorobowy, a domagał się pełnego wynagrodzenia przysługującego mu w czasie choroby na podstawie umowy o pracę, sąd mógł uznać, że pracownikowi prawo takie przysługuje i polecić dopłacenie różnicy w wysokości 30 proc. wynagrodzenia. Skoro jednak — jak wynikało by z wyroku sądu — pracownik miał prawo do pełnego wynagrodzenia od pracodawcy w okresie niezdolności do pracy, to nie przysługiwał mu w tym czasie zasiłek chorobowy. Należy mu więc wypłacić pełne wynagrodzenie (obciążając nim koszty administracyjne zakładu pracy) i potrącić z niego kwotę wypłaconą tytułem zasiłków (obciążającą rachunek ZUS). O anulowaniu wypłaty zasiłku należy zawiadomić oddział ZUS.

Przytoczone w zapytaniu wyjaśnienie zawarte we „Wskazówkach”, oparte na postanowieniu art. 95 ustawy o ubezp. społecznym, nie daje w żadnym przypadku podstawy do zasądzenia na rzecz pracownika różnicy między wynagrodzeniem a zasiłkiem. Przeciwnie stwierdza ono wyraźnie, że pracownikowi może przysługiwać albo pełne wynagrodzenie albo tylko zasiłek (zależnie od rodzaju umowy). (ss)

170. *Pomoc lecznicza dla matki oraz zasiłki rodzinne na małoletnią siostrę*

PYTANIE: Ob. B. K. ze Strzelina ma na utrzymaniu matkę oraz 9-letnią siostrę. Legitymacji ubezpieczeniowej nie posiada, a zakład pracy legitymacji tych jeszcze nie wydaje. Siostra jako uczennica korzysta z bezpłatnej pomocy lekarskiej w szkole. Matka natomiast nie ma zapewnionych świadczeń leczniczych, gdyż sama nie pracuje. Ob. B. K. zapytuje, czy matka ma prawo do świadczeń leczniczych jako członek rodziny i czy na siostrę przysługuje zasiłek rodzinny oraz jakie formalności należy załatwić dla uzyskania tych świadczeń.

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z przepisami art. 112 ust. 3 ustawy o ubezp. społ. matka ma prawo do świadczeń leczniczych jeżeli pozostaje na wyłącznym utrzymaniu pracownika i zamieszkuje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym oraz jeżeli została zgłoszona przez pracownika do ewidencji uprawnionych i wpisana do legitymacji ubezpieczeniowej zgłaszającego. Zgłoszenia przyjmuje i załatwia terenowy oddział ZUS. Jeśli zgłoszenie nastąpi w ciągu 10 dni od podjęcia zatrudnienia przez pracownika, członek rodziny nabyma od razu prawo do świadczeń, jeżeli natomiast zgłoszenia dokonano w terminie późniejszym, prawo do świadczeń powstaje dopiero po 13 tygodniach od dnia zgłoszenia. Ponieważ ob. B. K. nie posiada jeszcze legitymacji ubezpieczeniowej, powinna dla uzyskania dowodu uprawnień do świadczeń leczniczych dla siebie i dla matki wystąpić do Oddziału ZUS we Wrocławiu o wystawienie legitymacji ubezpieczeniowej i wpisanie do niej matki. W tym celu należy do wniosku dołączyć: zaświadczenie zakładu pracy, stwierdzające zatrudnienie, zaświadczenie z prezydium rady narodowej stwierdzające, że matka jest na wyłącznym utrzymaniu córki i zamieszkuje z nią we wspólnym gospodarstwie domowym oraz dowody stwierdzające daty urodzenia matki i córki. Zamiast oddzielnych dowodów urodzenia wystarczą daty uro-

dzenia podane w zaświadczeniu prezydium rady narodowej.

Na małoletnią siostrę mogą przysługiwać zasiłki rodzinne tylko wtedy, gdy pozostaje ona na całkowitym utrzymaniu starszej siostry pracującej i jest przez nią wychowywana oraz, gdy zostanie stwierdzone, że żyjąca matka nie może zapewnić dziecku utrzymania. Sprawę przyznania zasiłku rodzinnego w danym przypadku załatwi również oddział ZUS we Wrocławiu. W tym celu należy zgłosić roszczenie i przedłożyć: oświadczenie dla uzyskania zasiłku rodzinnego należycie wypełnione i odpowiednio poświadczony (druk Ch 35) oraz zaświadczenie prezydium rady narodowej stwierdzające stan majątkowy matki, wysokość i źródła jej dochodu. Po rozpatrzeniu roszczenia oddział ZUS wyda pracownikowi decyzję i prześle jej kopię do zakładu pracy dla podjęcia wypłaty zasiłku. Jeśli warunki uzasadniające prawo do pobierania zasiłku rodzinnego istniały już wcześniej, zasiłek rodzinny może być wypłacony za okres wstecz, nie dłuższy jednak niż 6 m-cy. Dziecko, na które przysługuje zasiłek rodzinny ma równocześnie uprawnienia do pomocy leczniczej jako członek rodziny. (mb)

171. Zaliczenie okresu zasiłku chorobowego na uprawnienia do zasiłku rodzinnego w nowym zakładzie pracy

PYTANIE: Obywatel Z. N. z Kolna został zwolniony z pracy na skutek przewlekłej choroby z dniem 12.11.1952 i otrzymał zasiłek chorobowy do 31.1.1953. Z dniem 1.2.53 podjął pracę. Zapytuje, czy będzie mu przysługiwał zasiłek rodzinny już za miesiąc luty. Pracę podjął w innym przedsiębiorstwie lecz podlegającym temu samemu Ministerstwu.

ODPOWIEDŹ: Ze względu na zachowanie uprawnień do zasiłku rodzinnego pracownik, z którym w związku z przedłużającą się chorobą rozwiązano umowę o pracę, winien po odzyskaniu zdolności do pracy zgłosić się przede wszystkim do tego przedsiębiorstwa, w którym był dotychczas zatrudniony, z żądaniem przyjęcia do pracy. Gdy przedsiębiorstwo to (zakład pracy) nie zatrudni pracownika ze względu na brak miejsca lub odpowiedniej pracy i pracownik podejmie zatrudnienie w innym zakładzie pracy w ciągu 15 dni po odzyskaniu zdolności do pracy, wówczas cały okres pobierania zasiłku chorobowego i poprzedniej pracy zalicza się na okres zatrudnienia uprawniającego do zasiłku rodzinnego po przedłożeniu zaświadczenia dawnego zakładu pracy, stwierdzającego, że nieprzyjęcie do pracy nastąpiło właśnie z powodu braku miejsca lub odpowiedniej pracy.

Inaczej przedstawia się sytuacja, jeżeli pracownik po odzyskaniu zdolności do pracy podejmie zatrudnienie w innym zakładzie nie zgłoszwszy się uprzednio do dawnego zakładu z żądaniem przyjęcia do pracy. W tym przypadku okres pobierania zasiłku chorobowego i poprzedniej pracy może być zaliczony na poczet uprawnień do zasiłku rodzinnego tylko wtedy, gdy poprzedni zakład pracy wystawi pracownikowi zaświadczenie, że przyjęcie go do pracy nie mogłoby nastąpić z powodu likwidacji, reorganizacji, redukcji personelu lub zakończenia robót oraz gdy pracownik podjął zatrudnienie w nowym zakładzie pracy w ciągu 15 dni po odzyskaniu zdolności do pracy.

Ob. Z. N. będzie więc miał zaliczony okres pobierania zasiłku chorobowego i poprzedniej pracy do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania, gdy przedłoży w nowym zakładzie pracy jedno z powyższych zaświadczeń zakładu, który rozwiązał z nim umowę o pracę z powodu przedłużającej się choroby. (W.S.)

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA

STYCZEŃ 1953

W okresie sprawozdawczym ogłoszone zostały następujące akty prawne związane z działalnością ZUS:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń rentowych w ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 8 poz. 20). Rozporządzenie uchyła moc obowiązującą rozporządzenia RM z 8.3.1949 i wprowadza od dnia 4.1.1953 nowe stawki świadczeń rentowych, a mianowicie a) rent z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego robotników i pracowników umysłowych, b) zaopatrzeń przewidzianych w art. 302 i 303 ustawy o ubezp. prac. umysł., c) rent z ubezpieczenia od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych, d) rent byłych prowizjonistów żup solnych; e) rent wdowich, sierocych i dodatków na dzieci, f) zasiłków pogrzebowych. Szczegółowe omówienie rozporządzenia zob. PUS nr 2/53 str. 38—40 i str. 43.

2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17.1.1953 w sprawie wysokości zaopatrzeń emerytalnych i zasiłków (Dz. U. nr 8 poz. 21) ustala z mocą obowiązującą od 4.1.1953 nową wysokość: a) zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych tudzież wysokość zaopatrzenia emerytalnego wdów i sierot po takich funkcjonariuszach i wojskowych, b) zasiłku przewidzianego w art. 8 i 9 ustawy z 1.7.1949 (Dz. U. nr 42 poz. 304) dla emerytów b. Rady Portu i Dróg Wodnych w Gdańsku, emerytów b. Rzeszy Niemieckiej i innych państw, b. funkcjonariuszy b. Rzeszy Niemieckiej autochtonów i repatriowanych jako też zawodowych wojskowych innych państw, jeżeli osoby te są trwale niezdolne do pracy zarobkowej lub przekroczyły 60 lat życia oraz wdów i sierot po wymienionych osobach, c) zasiłku przewidzianego w art. 9 dekretu z 21.9.1950 o zniesieniu odrębnych systemów emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów (Dz. U. nr 44 poz. 207). Zob. PUS nr 2/53 str. 44.

3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17.1.1953 zmieniające rozporządzenie z 22.3.1952 w sprawie zaopatrzenia dla byłych właścicieli i dzierżawców aptek przejętych na własność Państwa (Dz. U. nr 8, poz. 22). Rozporządzenie podwyższa te zaopatrzenia w wykonaniu uchwały rządu z 3.1.1953. Zob. PUS nr 2/53 str. 45.

4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.1.1953 w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego (Dz. U. nr 8, poz. 24). Rozporządzenie ustala nową wysokość zasiłku rodzinnego na dzieci oraz dodatku mlecznego. Zasiłek na żonę został utrzymany w dotychczasowej wysokości. Zob. PUS nr 2/53 str. 37.

5. Uchwała nr 75 Prezydium Rządu z 17.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor A-10, poz. 142). Uchwała ustala od 4.1.1953 nową wysokość świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią. W sprawie bliższych szczegółów zob. PUS nr 2/53 str. 41.

6. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.1.1953 w sprawie przejściowego sposobu ustalania podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (Monitor A-10, poz. 147). Zarządzenie ustala zasady przeliczenia zarobku wypłaconego przed 4.1.1953, jeżeli zarobek ten stanowi w całości lub w części podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, domowego, szpitalnego, sanatoryjnego, pogłowego oraz zasiłku pogrzebowego. Zarządzenie normuje też wysokość zasiłku pokarmowego. Zob. PUS nr 2/53 str. 35.

7. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń w ubezpieczeniu brackim (Monitor A-10, poz. 148). Zarządzenie ustala obowiązującą od 4.1.1953 nową wysokość składników wymiaru świadczeń brackich. Zob. PUS nr 2/53 str. 42.

8. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20.1.1953 w sprawie wysokości emerytur hutniczych (Monitor A-10, poz. 149) w związku z uchwałą rządu z 3.1.1953. Zob. PUS nr 2/53 str. 43.

STYCZEŃ 1953

Wydane w miesiącu sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS unormowały następujące zagadnienia:

SWIADCZENIA

Okólnik nr 184 z 29.12.1952, (który ukazał się dopiero w styczniu br.) wprowadza w życie instrukcję normującą szereg zagadnień z zakresu świadczeń z Karty Górnika i uchyla wszystkie dotychczasowe polecenia i wskazówki dotyczące tych zagadnień. Do zagadnień, które instrukcja reguluje, należą: a) warunki dla renty z KG, b) okres wyczekiwania, c) definicja niezdolności do pracy pod ziemią, d) określenie przypadków, w których zachodzi fikcyjna zdolność do pracy pod ziemią (podejmowanej jedynie w celu obejścia przepisów prawnych i uzyskania renty z KG), e) renta z KG i zasiłki chorobowe, f) definicja choroby zawodowej w rozumieniu § 8 uchwały nr 15 Prezydium Rządu z 10.1.1951 — Monitor A-5 poz. 64), g) określenie niezdolności do pracy pod ziemią spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową i uprawniającej do renty przewidzianej w § 8 uchwały z 10.1.1951, h) prawo do renty z KG i do renty z ubezpieczenia wypadkowego, i) różne zagadnienia (prawo do renty wдовiej po górniku, renta z KG a świadczenia emerytalne nie oparte na przepisach o ubezpieczeniu społecznym, zaliczenie wynagrodzenia starszych brackich do podstawy rent z KG), j) rewizja decyzji wydanych przed wejściem w życie omawianej instrukcji.

Okólnik nr 3 z 20.1.1953 wprowadza w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 17.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń rentowych w ubezpieczeniu społecznym (zob. powyżej „Przegląd ustawodawstwa pkt. 1).

Okólnik nr 4 z 20.1.1953 wprowadza w życie uchwałę nr 75 Prezydium Rządu z 17.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią, zarządzenie Ministra PiOS z 10.1.1953 w sprawie wysokości świadczeń w ubezpieczeniu brackim oraz zarządzenie Ministra PiOS z 20.1.1953 w sprawie wysokości emerytur hutniczych (zob. wyżej Przegląd ustawodawstwa pkt. 5, 7, 8).

Okólnik nr 6 z 22.1.1953 wprowadza w życie zarządzenie Ministra PiOS z 20.1.1953 w sprawie przejściowego sposobu ustalania podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (zob. wyżej Przegląd ustawodawstwa pkt. 6).

Okólnik nr 7 z 22.1.1953 wprowadza w życie rozporządzenie Ministra PiOS z 20.1.1953 w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego (zob. wyżej Przegląd ustawodawstwa pkt. 4).

SPRAWY FINANSOWE.

Okólnik nr 1 z 8.1.1953 zarządza na podstawie wyjaśnienia Ministra Finansów, aby oddziały ZUS pobierały składkę na ubezpieczenia społeczne również od jednorazowego dodatku wyrównawczego, wypłaconego w wysokości 0,8% miesięcznego zarobku netto z miesiąca grudnia 1952 pracownikom płatnym z dołu a przewidzianego w uchwale RM z 3.1.1953.

Okólnik nr 2 z 19.1.1953 normuje sprawę oprocentowania zaległości na indywidualnych kontaktach zakładów pracy gospodarki uspołecznionej w związku z wejściem w życie zarządzenia Ministra Finansów z 7.11.1952 w sprawie wysokości i zasad obliczania odsetek za zwłokę od zaległości należnych od jednostek gospodarczych (organizacyjnych) gospodarki uspołecznionej (Monitor A-102 poz. 1575). Zob. PUS 1/53 str. 14 i nast.

Okólnik nr 8 z 24.1.1953 zarządza w oparciu o wyjaśnienia Ministra Finansów z 5.11.1952 B. A. 15489/2/52 i z 29.1.1953 B. A. 340/3/53, aby oddziały ZUS nie płaciły począwszy od 1.1.1953 czynszów jednostkom budżetowym za wynajmowane od nich pomieszczenia biurowe i zarazem nie pobierały czynszów od jednostek

budżetowych użytkujących pomieszczenia administrowane przez oddziały ZUS. Natomiast wszystkie inne świadczenia są odpłatne.

Okólnik nr 9 z 27.1.1953 normuje sprawę składki na ubezpieczenie soltysów i podsoltysów. Uchylając okólnik 146/52, okólnik 9/53 ustala w oparciu o § 3 instrukcji Ministra PiOS oraz Ministra Finansów z 18.10.1952 (Monitor A-92 poz. 1436), iż począwszy od grudnia 1952 składka za soltysów i podsoltysów wynosi 15,5% od wynagrodzeń wypłaconych z poz. „b” § 1 „Płace” wydatków budżetowych przydział danej gminnej rady narodowej.

Okólnik nr 11 z 1953 zarządza w związku z likwidacją sald na kontaktach osobowych tych zakładów pracy, nad którymi kontrolę opłacania składek przejęły banki, aby oddziały ZUS ustaliły w terminie do 15.2.1953, czy odnośnie zakładów zachowały ciągłość opłacania składek. Realizacja sald debetowych zakładów kontrolowanych przez bank winna być rozpoczęta od 5.3.1953 po uprzednim ich uzgodnieniu z zakładami pracy. Istniejące na kontaktach nadpłaty winny być przez oddziały ZUS zwrócone.

Okólnik nr 13 z 31.1.1953 zawiadamia, iż zgodnie z pismem MPiOS z 20.1.1953, Und 44b-2/52 ceny przeciętne naturaliów, ustalone w § 3 zarządzenia Ministra PiOS z 25.7.1952 (Monitor A-67 poz. 1023) ulegną zmianie. Do czasu wydania nowego zarządzenia oddziały winny przyjmować przy ustalaniu składek począwszy od stycznia 1953 następujące ceny za 1 q: pszenicy — 125 zł, żyta — 87 zł, jęczmienia — 107 zł, grochu — 191 zł, ziemniaków — 29 zł, węgla — 30 zł; za 1 l mleka — 1 zł; za całodzienne wyżywienie — 180 zł miesięcznie; za mieszkanie — 9 zł miesięcznie; za pomieszczenie dla inwentarza — 6 zł miesięcznie.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 5 z 20.1.1953 zwraca uwagę na rozporządzenie RM z 9.12.1952 w sprawie postanowień, orzeczeń o odszkodowaniu, doraźnych zarządzeń i orzeczeń o karach dyscyplinarnych kontroli państwowej (Dz. U. nr 52 poz. 342), które zostało wydane na podstawie ustawy z 22.11.1952 o kontroli państwowej (Dz. U. nr 47 poz. 316).

Zgodnie z tą ustawą (art. 21) w razie zawinionego naruszenia przepisów wydanych przez właściwe organy państwowe w sprawach finansowych lub ich zarządzeń w sprawach gospodarczych Ministerstwo Kontroli Państwowej wydaje orzeczenie zobowiązujące winnych do odszkodowania.

Ministerstwo Kontroli Państwowej władne jest także nałożyć kary dyscyplinarne na pracownika za jaskrawe naruszenie dyscypliny finansowej lub zarządzeń w sprawach gospodarczych.

Okólnik nr 10 z 31.1.1953 unieważnia z dniem 31.1.1953 dotychczasowe normy załatwień w komórkach świadczeniowych ZUS z wyjątkiem norm dotyczących załatwień w Biurze Świadczeń Zagranicznych Centrali ZUS i wprowadza nowe normy załatwień zawarte w załączonych do okólnika tabelach. Zmiany norm idą w kierunku ich zaostrzenia mniej więcej o 10% w stosunku do dotychczas obowiązujących. Jest to zresztą tylko formalne uregulowanie istniejącego już faktycznie stanu rzeczy, wytworzonego na skutek apelu Oddziału Obwodowego w Zabrze z miesiąca września 1952 do podejmowania zobowiązań w kierunku zaostrzenia norm wydajności. Okólnik nadaje również nowe brzemienie § 9 ust. 1 i § 13 pkt. 1 regulaminu norm pracy i premiowania w komórkach świadczeniowych ZUS.

SPRAWY RÓŻNE

Okólnik nr 12 z 31.1.1953 zmienia okólnik nr 170/50 w sprawie doniesień o wypadkach. W związku z przeniesieniem Wydziału Analizy Wypadków z MPiOS do Głównego Urzędu Statystycznego oddziały ZUS (Terenowe Wydziały Świadczeń) mają przyjmować doniesienia o wypadkach przy pracy, bez względu na charakter zakładu pracy, w 3 egzemplarzach, z których jeden przeznaczony jest do akt ZUS, drugi winien być przesłany właściwemu prezydium powiatowej (miejskiej) rady narodowej, trzeci zaś — Głównemu Urzędowi Statystycznemu w Warszawie.



Sanitarno-porządkowa akcja związków zawodowych jako narzędzie podnoszenia zdrowotności załogi

Uchwały XI Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych w sprawie wykonania zadań czwartego roku planu 6-letniego, nakładają na związki zawodowe obowiązek umocnienia kierowania ruchem współzawodnictwa socjalistycznego, obowiązek przepełnienia tego ruchu polityczną treścią przez powiązanie go drogą pracy masowo-politycznej z zadaniami naszego socjalistycznego budownictwa. Współzawodnictwo jest potężną dźwignią, przy pomocy której klasa robotnicza w Polsce dokonuje gruntownego przewrotu w całym naszym życiu gospodarczym i kulturalnym. Stały i systematyczny rozwój ruchu współzawodnictwa może i powinien zabezpieczyć zakładom pracy rytmiczne wykonywanie planów produkcyjnych.

Wcielenie w życie uchwał XI Plenum CRZZ zależne będzie od tego, jak ogniwa związkowe rozwinią swą działalność organizacyjną, w jakim stopniu zdołają uruchomić wielotysięczny nowowybrany aktyw zakładowy, jak poprowadzą pracę masowo-polityczną i mobilizację załóg do czynu produkcyjnego i wreszcie — jaką troską otoczą klasę robotniczą w zakresie zaspokojenia jej materialnych i kulturalnych potrzeb.

Na realizację planów produkcyjnych składa się szereg różnych elementów. Wśród nich niemałe znaczenie posiadają warunki pracy robotników, stan bezpieczeństwa i ochrony pracy w fabrykach, opieki lekarskiej nad zatrudnionymi, higieny i kultury miejsca pracy.

Ponieważ wszystkie te czynniki odgrywają dużą rolę w życiu zakładu pracy i mają bezpośredni wpływ na realizację zadań produkcyjnych, nie wolno zapominać ani administracji ani radzie zakładowej o obowiązkach ciążyących na nich w tym zakresie. Dlatego też trzeba dążyć do maksymalnego zaspokojenia potrzeb zdrowotnych załogi, do podniesienia na wysoki poziom warunków sanitarno-higienicznych całego zakładu i miejsca pracy poszczególnych robotników. Od spełnienia tych warunków niewątpliwie zależy wydajność pracy ludzkiej.

Bezspornym jest fakt, że decydujący wpływ na kształtowanie się absencji chorobowej posiadają warunki zdrowotne załogi w pracy, wpływające na ilość wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby ogólne, zawodowe i zakaźne. Polityka Partii i Rządu w dziedzinie opieki zdrowotnej nad człowiekiem zmierza do stworzenia szerokim rzeszom ludności pracującej jak najlepszych warunków bytu i pracy.

Jednym z wyrazów troski państwa o zdrowie całego społeczeństwa, a przede wszystkim tej jego części, która bierze najczynniejszy udział w budownictwie socjalistycznym, jest podjęcie również

w roku bieżącym akcji sanitarno-porządkowej w całym kraju, podjęcie walki o czystość, o wysoki poziom kultury sanitarnej w zakładach pracy, w miastach i osiedlach robotniczych.

Centralna Rada Związków Zawodowych doceniając znaczenie uchwały rządu o przeprowadzeniu w całym kraju wielkiej akcji sanitarno-porządkowej poleciła wszystkim ogniwom związkowym wziąć w niej jak najczynniejszy udział, mobilizując do realizacji zadań na tym odcinku szerokie rzesze swoich członków. Wytyczne CRZZ stawiają przed wszystkimi instancjami i zakładowymi organizacjami związkowymi konkretne zadania w tym zakresie.

Okręgowe rady i zarządy okręgowe związków zawodowych nawiążą kontakt z Prezydiami Wojewódzkich Rad Narodowych, a PRZZ z Prezydiami Powiatowych Rad, w celu skoordynowania akcji.

Rady zakładowe w oparciu o aktyw związkowy (komisje i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi, komisje ochrony pracy i społeczni inspektorzy pracy oraz komisje kulturalno-oświatowe) przy współudziale lekarza zakładowego względnie rejonowego i kierownictwa zakładu pracy — przeprowadzą propagandową akcję uświadamiającą wśród załogi przy pomocy pogadanek, radiowęzła, gazetek ściennych, błyskawic.

Rady zakładowe wspólnie z wymienionymi czynnikami dokonają lustracji stanu sanitarnego wszelkich urządzeń przedsiębiorstw i instytucji, opracują na tej podstawie plan działania, zorganizują i dopilnują przeprowadzenia akcji porządkowej w zakładzie pracy, w zakładowych placówkach socjalnych, hotelach, domach młodego robotnika, stołówkach itp. oraz osiedlach robotniczych.

Zarządy główne i okręgowe związków zawodowych pracowników służby zdrowia i nauczycielstwa zmobilizują swoich członków do czynnego udziału w uświadamianiu najszerszych mas pracujących miast i wsj o zadaniach i doniosłości akcji sanitarno-porządkowej oraz o konieczności współdziałania. Poza tym instancje związkowe pracowników służby zdrowia zmobilizują swoich członków do udzielenia fachowej pomocy w przeprowadzeniu tej akcji.

Walka o czystość, o wysoki poziom kultury sanitarnej musi być traktowana w zakładach pracy równorzędnie z walką o wykonanie planów produkcyjnych, bo jest jej istotnym elementem.

Tegoroczna akcja sanitarno-porządkowa nie może mieć charakteru jednorazowego zrywu jak to było w latach ubiegłych, lecz przeciwnie musi być akcją nieprzerwaną i ciągłą, opartą na prawidłowym planowaniu. Administracja zakładów pracy

i rady zakładowe, personel przemysłowy służby zdrowia i całe załogi winny dostrzec wielkie rezerwy, jakie może uruchomić ta akcja stwarzając sprzyjające warunki stałego zwiększenia wydajności pracy, zmniejszenia wypadkowości i zachorowalności.

Wytyczne CRZZ wskazują na konieczność stosowania w tegorocznej akcji sanitarno-porządkowej różnych form w s p ó ł z a w o d n i c t w a m i ę d z y - z a k ł a d o w e g o, zwłaszcza na odcinku bezpieczeństwa i ochrony pracy, stanu sanitarnego i czystości zakładu pracy, ogólnie mówiąc na odcinku kultury sanitarnej miejsca pracy.

Przy podejmowaniu zobowiązań z okazji pierwszomajowego Święta Pracy, 22 Lipca i innych, rady zakładowe powinny również inicjować podejmowanie zobowiązań w zakresie polepszenia warunków sanitarno-higienicznych, zobowiązywać do wzięcia udziału w tej akcji cały aktyw związkowy, administrację i personel służby zdrowia pracujący na terenie zakładu.

Zobowiązania podejmowane w zakresie akcji sanitarno-porządkowej muszą być jasne i konkretne. Przedmiotem ich powinny być takie sprawy jak oczyszczenie i uporządkowanie terenu, usunięcie, śmieci, zasypanie dołów, uszczelnienie śmietników,

założenie zieleńców i kwietników, urządzenia odpływu wód opadowych w szczególności na podwórzach, zapewnienie dobrej wody, uporządkowanie studni lub pomp, oczyszczenie urządzeń instalacyjno-sanitarnych, ubikacji, umywalni i łaźni. W ramach zobowiązań należy uporządkować hale fabryczne i warsztaty, magazyny i świetlice uruchomić stołówki i bufety, zabezpieczając te pomieszczenia przed gryzoniami i owadami.

Przy okazji akcji sanitarno-porządkowej w zakładzie pracy trzeba zebrać wszystkie odpadki użytkowe (makulaturę, szmaty, kości, odpadki gumowe, tłuczkę szklaną, złom żelaza i metali nieżelaznych) i odstawić je do zbiornika.

W zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy akcja powinna objąć kontrolę stanu urządzeń wentylacyjnych, oświetlenia naturalnego i elektrycznego oraz przygotowania na okres zimy pomieszczeń warsztatowych i mieszkalnych (okna, drzwi).

Zgodnie z wytycznymi CRZZ akcja współzawodnicstwa międzyzakładowego o poprawę stanu sanitarnego, ochrony pracy i zdrowia będzie trwała od 1 marca do 1 października, natomiast okres do 1 marca związki zawodowe powinny wykorzystać dla poczynienia odpowiednich przygotowań organizacyjnych.

Mieczysław Tureniec

W PGR obwodu wałbrzyskiego ZUS podniósł się poziom pracy przy wypłacie zasiłków

Oddział Obwodowy ZUS w Wałbrzychu zasięgiem swym obejmuje 14 zespołów PGR o ogólnej ilości ubezpieczonych 8.500. Chcę krótko przedstawić naszą pracę w tych zespołach w okresie do grudnia 1952 i jej niewątpliwie dodatnie wyniki.

Przeprowadzanie kontroli przez rewidentów w zespołach PGR napotykało na wielkie trudności, a to z następujących powodów:

a) niektóre zespoły początkowo nie posiadały stałego lokalu (biura) i rewident musiał chodzić po różnych obiektach w poszukiwaniu asygnat i list,

b) zachodziły bardzo częste zmiany pracowników prowadzących obliczanie wypłat,

c) rady rolne bagatelizowały sprawę wypłat zasiłków pieniężnych,

d) istniała słaba kontrola ze strony buchalterii i dyrekcji zespołów,

e) przeszkadzały prace okresowe: sianokosy, żniwa, wykopki.

Kontrole pochłaniały w tych warunkach wiele czasu, często musiały być przedłużane o 10—12 dni.

Dzięki intensywnej pracy oraz sumienności rewidentów ZUS w

Wałbrzychu osiągnął jedno z czołowych miejsc na terenie województwa wrocławskiego w uporządkowaniu prac w zespołach PGR.

Wyniki kontroli w zespołach PGR przedstawia tabela.

Jak wynika z tabeli zmniejszyła się znacznie ilość zakwestionowanych pozycji wypłat zasiłków rodzinnych. Natomiast niezadowolająco przedstawiają się nadal wypłaty zasiłków chorobowych. Jest ambicją rewidentów, aby w ciągu I kwartału 1953 stan ten uległ całkowitej poprawie.

Wynik kontroli zasiłków w PGR okręgu wałbrzyskiego

W okresie	Przeprowadzono kontroli	Zakwestionowano wypłat zasiłków			
		rodzinnych		chorobowych	
		przy-padków	Na kwotę zł	przy-padków	Na kwotę zł
VI—XI/1951 (6 mies.)	21	577	221836	44	454
XII—XI/1952 (12 mies.)	41	126	27710	29	2100

Na zakończenie pozwolę sobie nadmienić, że w licznych PGR nie ma Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, którym powinny one obowiązkowo posługiwać się w swojej pracy, tak samo zresztą jak i inne zakłady pracy. Dłate-

Rewidenci podjęli zobowiązania, że w I-szym kwartale br. będą przeprowadzać w zespołach PGR kontrole dorywcze, które będą miały za zadanie instruować pracowników PGR o prawidłowości wypłat zasiłków pieniężnych. Tutejsza sekcja kontroli czuwa specjalnie nad zespołami w powiecie kłodzkim (Żelaźno, Batorówka, Henryków, Koźnice), które ciągle jeszcze popełniają błędy w wypłatach zasiłków pieniężnych. W planach miesięcznych rewidentów przewiduje się co drugi kwartał dorywczą kontrolę w PGR, która ma na celu wyłącznie instruktarz w zakresie wypłat zasiłków, co drugi zaś kwartał — planową kontrolę w PGR.

go stawiam wnioszek, aby odpowiednio Ministerstwa wydały do podległych im instytucji zarządzenie zalecające prenumeratę tego pisma.

Marian Rychtowski
(Wałbrzych)

O powierzenie radom zakładowym decyzji o wypłacie zasiłków rodzinnych matce pracującej

W związku z coraz pełniejszym przenoszeniem zadań ubezpieczenia społecznego na teren zakładów pracy oraz rosnącą odpowiedzialnością organizacji związkowych za prawidłowe wykonywanie tych zadań, dążyć należy do stopniowego przekazywania radom zakładowym (komisjom socjalno-ubezpieczeniowym) decyzji zastrzeżonych dotychczas Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. To usamodzielnienie organów działających na terenie zakładów pracy jest szczególnie ważne na odcinku wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych, a więc na odcinku, na którym związki zawodowe staną się pełnymi gospodarzami ubezpieczenia. Oczywiście należy to usamodzielnianie przygotowywać w taki sposób, aby zapewnić prawidłowe wykonywanie ubezpieczenia. W poniższym artykule nasi poznańscy korespondenci zgłaszają propozycje przekazania zakładom pracy decyzji o wypłacie zasiłku rodzinnego do rąk matki. Równocześnie przedstawiają techniczne rozwiązanie zagadnienia, które ma zapobiec podwójnej wypłacie zasiłku na te same dzieci.

W miarę wykonywania zadań planu 6-letniego i nieustannego a szybkiego wzrostu naszego przemysłu, wzrasta nieustannie liczba pracowników, wzrasta również udział kobiet w produkcji i w pracy zawodowej w ogóle.

Na odcinku ubezpieczenia rodzinnego zaznacza się to między innymi w ten sposób, że dość szybko rośnie liczba wniosków matek pracujących o przyznanie im uprawnień do zasiłków rodzinnych z tytułu ich zatrudnienia. Najczęściej wnioski te są uzasadnione częstymi i dłuższymi wyjazdami ojca w związku z pracą, niesnaskami i nieporozumieniami rodzinnymi, dobrowolną rezygnacją z pobierania zasiłków przez pracującego ojca na rzecz pracującej matki, przerwami w pracy ojca z powodu podjęcia studiów lub czasowej utraty zatrudnienia, utratą prawa do zasiłków przez ojca na skutek zmian w zatrudnieniu, lub jego zatrudnieniem w pracy sezonowej.

W myśl dotychczas obowiązujących przepisów, decyzję o przyznaniu matce prawa do podejmowania zasiłków na dzieci wydaje ZUS, do którego roszcząca zwraca się bądź bezpośrednio, bądź też za pośrednictwem swego zakładu pracy.

Niejednokrotnie roszczenia te nie zawierają danych dotyczących ojca, w szczególności jego miejsca zatrudnienia i pobierania lub niepobierania przez niego zasiłków rodzinnych, wskutek czego ZUS musi prowadzić korespondencję wyjaśniającą te okoliczności.

Wobec dość dużej liczby takich wniosków komórki zasiłków rodzinnych są obciążone niemałą pracą i pośrednictwo ZUS przedłuża zbytecznie czas załatwienia tych wniosków.

Ponadto ZUS musi „terminować” wiele tych spraw po wydaniu decyzji wypłacania zasiłku pracującej matce, zwłaszcza dla sprawdzenia po pewnym czasie, czy ojciec nie pobiera ich również. Takie „terminowanie” jest szczególnie wtedy potrzebne, gdy uprawnia się do pobierania zasiłku pracującą matkę, ponieważ ojciec nie przebył jeszcze 3-miesięcznego okresu wyczekiwania lub gdy dotychczas nie pracujący ojciec ma podjąć zatrudnienie najemne (np. po ukończeniu studiów).

Zdarza się również, że w przypadku zawieszenia uprawnień ojca w jego zakładzie pracy wykorzystuje on zmianę miejsca zatrudnienia i zgłasza roszczenie o zasiłek w nowym zakładzie pracy.

Jest rzeczą jasną, że skutecznie zapobiegać podwójnemu pobieraniu zasiłków można tylko w miejscu ich bezpośredniej wypłaty, a więc w zakładach pracy. W miarę więc wzrostu poziomu pracy ubezpieczeniowej organizacji związkowych należałoby przekazywać im prawo wydawania decyzji w przypadku, gdy matka-pracownica zażąda wypłaty zasiłków z tytułu własnego zatrudnienia. Odpowiada to również linii rozwojowej ubezpieczenia społecznego. Należy oczekiwać, że już w niedługim czasie związki zawodowe będą samodzielnie

prowadziły ubezpieczenia zasiłkowe i będą musiały same podejmować decyzje, nie mogąc ogłądać się na pomoc ZUS.

Decyzja uprawniająca matkę-pracownicę do poboru zasiłków rodzinnych powinna być wydawana w zakładzie pracy, który ją zatrudnia i wysyłana (listem poleconym) do zakładu pracy, w którym pracuje ojciec dzieci, a odpis jej do wiadomości ojca wraz z wyjaśnieniem o możliwości odwołania się od decyzji. Na podstawie tej decyzji zakład pracy matki wpisywałby dzieci do jej legitymacji ubezpieczeniowej, zaś zakład zatrudniający ojca byłby zobowiązany do wykreślenia tych dzieci z jego legitymacji. Decyzje należałoby dołączać do „oświadczeń” obojga małżonków wraz z ewent. innymi dokumentami, mającymi wpływ na uprawnienia. W razie zmiany miejsca zatrudnienia matki, nowy zakład pracy wydawałby nową decyzję uprawniającą w trybie wyżej przedstawionym.

Dla zapobieżenia podwójnym wypłatom zasiłków należałoby zobowiązać zakłady pracy wypłacające zasiłki rodzinne do zwracania bacznej uwagi na szczegółowe podawanie w „oświadczeniu dla celów ubezpieczenia rodzinnego”, gdzie pracuje drugi współmałżonek. Zarówno przy przyjmowaniu pracownika do pracy, jak i przy wymianie i kontroli oświadczeń należałoby wymagać dowodu, że drugi z rodziców z tytułu swego zatrudnienia nie pobiera zasiłków rodzinnych na dzieci wymienione w „oświadczeniu” (o ile oboje małżonkowie pracują).

Przedstawiony wyżej sposób postępowania przyczyni się do większego usamodzielnienia zakładów pracy w zakresie ubezpieczenia rodzinnego i — zdaniem projektodawców — skutecznie chronić będzie przed nadużyciami i pomyłkami w wypłatach zasiłków. Równocześnie można będzie szybciej załatwić roszczenia kobiet o wypłatę zasiłków z tytułu ich zatrudnienia.

DL-Md
(Poznań)

Znaczenie i wytyczne szkolenia związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego

W grudniu ubiegłego i w styczniu bieżącego roku w podstawowych organizacjach związkowych odbyły się zebrania sprawozdawczo - wyborcze i konferencje. Na zebraniach tych członkowie związków zawodowych ostro krytykowali pracę organów związkowych w sprawach socjalno - ubezpieczeniowych: lecznictwa, opieki nad matką i dzieckiem oraz świadczeń ubezpieczeniowych i domagali się pełnego wykonania zadań w tym zakresie.

W wielu organizacjach na zebraniach sprawozdawczo - wyborczych wskazywano, że niedomagania w pracy socjalno - ubezpieczeniowej wynikają z niedostatecznego przygotowania aktywu do czekających go obowiązków i b. mocno podkreślano konieczność wzmoczenia wysiłków na odcinku szkolenia dołowego aktywu związkowego. Znaczna część aktywu po raz pierwszy została wybrana do pracy związkowej i potrzebuje pomocy w zapoznaniu się z zadaniami i obowiązkami, jakie przed nim stoją.

Troska państwa o jak najpełniejsze zaspokojenie socjalnych i bytowych potrzeb mas pracujących wyraża się w miliardach złotych przeznaczanych corocznie na te cele.

Pomyślne wykonanie tych wielkich zadań w niemałym stopniu uzależnione jest od działalności związków zawodowych, zwłaszcza zaś od sprawnego działania aktywu socjalno - ubezpieczeniowego, który wykonuje swoje obowiązki na terenie zakładu pracy w bezpośrednim zetknięciu się z pracującymi. Aktyw socjalno - ubezpieczeniowy wybrany podczas ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej liczy około 170 tys. osób.

Centralna Rada ZZ niejednokrotnie podkreślała w swoich uchwałach znaczenie przygotowania kadr etatowego i nieetatowego aktywu związkowego. Realizując te uchwały wszystkie instancje związkowe przystąpiły bezpośrednio po wyborach do masowego szkolenia nowowybranego aktywu związkowego. Szkolenie to odbywa się w zasadzie na

krótkoterminowych kursach organizowanych dla delegatów w zakładach pracy.

W celu dopomożenia uczestnikom kursów w opanowaniu szerokiego wachlarza zagadnień socjalno - ubezpieczeniowych, Wydział Socjalno - Ubezpieczeniowy CRZZ opracował broszury szkoleniowe, które zostały już wydane i znajdują się w każdym zakładzie pracy.

O czym powinni pamiętać organizatorzy szkolenia masowego i kierownicy w instancjach związkowych odpowiedzialni za szkolenie aktywu socjalno - ubezpieczeniowego?

Jednym z podstawowych warunków osiągnięcia dobrych rezultatów w przygotowaniu działaczy związkowych do pracy na odcinku zagadnień socjalno - ubezpieczeniowych jest podniesienie poziomu ich wiedzy ideologiczno-politycznej. Dlatego też zanim przystąpi się do szkolenia w zakresie ubezpieczeń społecznych należy najpierw przeprowadzić szkolenie polityczne i ogólnozwiązkowe. To pomoże każdemu aktywiście szybciej opanować zagadnienia związane z jego pracą.

Szkolenie powinno być dokładnie przygotowane. Musi być opracowany plan oraz wyznaczeni wykładowcy. Trzeba przygotować odpowiedni lokal na zebrania szkoleniowe. Trzeba opracować dokładny kalendarzyk zajęć, tzn. określić gdzie, kiedy, o której godzinie mają się odbyć poszczególne zajęcia. Każdy uczestnik kursu winien być zaopatrzony w materiały szkoleniowe oraz w papier i ołówki.

Każdemu aktywiście należy wyjaśnić wagę systematycznego uczęszczania na wykłady oraz konieczność stałej pracy nad sobą. Przebieg szkolenia powinien być kontrolowany, omawiany w gazecie ściennej i zakładowej lub przez radiowęzeł. Bardzo ważne jest okresowe omawianie wyników szkolenia na posiedzeniach prezydiów rad zakładowych oraz podawanie oceny do wiadomości aktywu związkowego.

Jak wiadomo wyniki szkolenia aktywu w niemałym stopniu zależą od metody, jaką posługuje się wykładowca, od poziomu jego wiedzy politycznej i znajomości przedmiotu. Powinien on wykazać zasadniczą różnicę między systemem ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej a ubezpieczeniem, jakie istniało w Polsce kapitalistycznej.

Wykładowca nie może ograniczać się do wskazówek instrukcyjnych, do rzeczy drobnych. Jego zadanie polega przede wszystkim na wydobyciu rzeczy najistotniejszych, podstawowych, świadczących o trosce państwa ludowego o zaspokojenie potrzeb mas pracujących i ich rodzin, na ukazaniu roli partii, rządu i związków zawodowych w walce o realizację zadań na odcinku maksymalnego zaspokojenia potrzeb bytowej klasy robotniczej.

Wykładowcy powinni równocześnie wyjaśniać wyższość socjalistycznego systemu ubezpieczeń społecznych nad systemem kapitalistycznym.

Wykładowca powinien specjalnie podkreślić wielostronną opiekę nad kobietą pracującą, nad matką i dzieckiem, opiekę, jaka może mieć miejsce tylko w ustroju, w którym władzę sprawuje klasa robotnicza. Po wyjaśnieniu tych zagadnień wykładowca powinien zapoznać słuchaczy ze świadczeniami ubezpieczeniowymi, jakie zgodnie z naszym ustawodawstwem przysługują kobiecie i dziecku.

Wykładowca powinien zwrócić uwagę słuchaczy na zagwarantowane w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej prawo do materialnego zabezpieczenia z tytułu starości, inwalidztwa i czasowej niezdolności do pracy oraz zapoznać ich z ogólnymi założeniami ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Zaznając aktywność socjalno-ubezpieczeniową w poszczególnych formach świadczeń trzeba wyjaśnić, że wzrost świadomości państwa na rzecz klasy robotniczej jest ściśle uzależniony od ogólnego rozwoju naszej gospodarki i że świadczenia

te powinny być dźwignią w podnoszeniu dyscypliny pracy i wydajności produkcyjnej oraz w rozwoju współzawodnictwa.

Nie wolno spłycać szkolenia, nie wolno go ograniczać do wyjaśnień instrukcyjnych na temat codziennych zadań aktywów. Każdy wykład czy referat musi być upolityczniony i powiązany z zadaniami ogólnopaństwowymi.

Referat wykładowcy musi być treściwy, jasny i zrozumiały, wypełniony faktami. Nie wolno przeładowywać referatu danymi statystycznymi lub straszyć słuchaczy cytatami licznych uchwał, zarządzeń, instrukcji i regulaminów.

Wreszcie wykład powinien być aktualny, powinien wskazywać bieżące zadania w walce o dalszy wzrost materialno-bytowych warunków ludności pracującej.

Specjalną uwagę należy zwrócić na stałe podnoszenie poziomu wykładów, zarówno ideologiczno-politycznego jak i fachowego. Każdy wykład powinien być opracowany w całości lub w poszczególnych częściach przed wygłoszeniem go. Przy opracowaniu wykładu trzeba przestrzegać ustalonego planu szkoleniowego. Omawiany temat powinien być wyczerpany w całości. Dzielenie jednego tematu na dwa lub więcej wykładów utrudnia często opanowanie przedmiotu.

Przed każdym zajęciem szkoleniowym delegaci i członkowie komisji socjalno-ubezpieceniowych powinni zaznajomić się ogólnie z materiałem będącym przedmiotem danego zajęcia. Wpłynie to w znacznym stopniu na ożywienie dyskusji, pozwoli na stawianie pytań w sprawach

wątpliwych i pomoże aktywowi lepiej opanować zagadnienie.

Szkoląc aktyw socjalno-ubezpieceniowy trzeba uwzględnić specjalnie te podstawowe zadania, które wykonuje dana grupa szkoleniowa. Np. delegatów s-u trzeba szczegółowo zaznajomić z formami pomocy koleżeńskiej dla chorych w domu i szpitalu, członków komisji s-u z usprawnieniami i obowiązkami przy przyznawaniu zasiłków chorobowych.

Kierownictwa wszystkich instancji i organizacji związkowych powinny poświęcić dużą uwagę masowemu szkoleniu związkowemu, bowiem dobrze pracować może tylko ten aktywista, który dobrze zna swoje obowiązki i ma niezbędny zasób wiedzy politycznej.

T. M.

Jedno czy kilkudniowe szkolenie referentów zasiłkowych w zakładach pracy?

Na apel Redakcji zawarty w numerze 9/52 PUS podpisani pragną przedstawić z własnej praktyki przebieg kilku jednodniowych kursów z zakresu wypłat zasiłków rodzinnych, zorganizowanych przez oddział wojewódzki ZUS w Poznaniu w styczniu 1953 w ramach wznowionej akcji szkolenia referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy.

Część kursów odbyła się w miastach powiatowych, część w siedzibie Oddziału w Poznaniu. Do programu kursów włączono również nowy system finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy, których fundusz płac jest kontrolowany przez banki. Zagadnieniu temu poświęcono 2 pierwsze godziny każdego kursu i w związku z tym na kursy zapraszano poza referentami zasiłkowymi również starszych księgowych zakładów pracy.

Obecność tych ostatnich jako odpowiedzialnych za prawidłową gospodarkę środkami pieniężnymi — Oddział uważał za wskazaną, tym bardziej, że chciał im szczególnie zwrócić uwagę na konieczność prowadzenia i analizowania wymaganej instrukcją dokumentacji zasiłków.

Fakt, że właśnie st. księgowi stawiali liczne zapytania i brali żywy udział w dyskusji, świadczy o tym, że inicjatywa ZUS była słuszna.

Oddział poznański urządził już w roku ubiegłym specjalne kursy dla st. księgowych zakładów pracy z okazji wprowadzenia w życie reformy składek i finansowania zasiłków. Praktyka ujawniła jednak liczne usterki i błędy popełniane przez zakłady pracy przy stosowaniu nowego systemu.

Wzorem lat ubiegłych, Oddział ZUS zawiadomił ORZZ o wszczęciu akcji szkoleniowej. Niezależnie od tego, z uwagi na konieczność odbycia kilku kursów w powiatach, zwrócono się do właściwych PRZZ o współdziałanie dla zapewnienia jak najpełniejszej frekwencji na kursach. Okazało się, że pomyślny przebieg kursów urządzanych przez ZUS w powiatach w dużej mierze był wynikiem pomocy powiatowych rad zz.

Spśród tych kursów największą frekwencję miał kurs w Szamotułach, na którym to terenie przewodniczący PRZZ doceniając należycie znaczenie szkolenia, o-

sobiście zainteresował się uczestnictwem pracowników zakładów pracy na kursie, zapewnił właściwy lokal oraz przybył na kurs celem sprawdzenia frekwencji i nawiązania kontaktu z wykładowcami.

Z dotychczasowych kursów trzeba wyprowadzić wnioski, że jednodniowe szkolenie — aczkolwiek dogodne z wielu względów — jest niewystarczające szczególnie w zakresie wypłat zasiłków chorobowych i zwłaszcza wtedy, gdy jest ono urządzane w terenie, poza siedzibą Oddziału ZUS. Z uwagi na nierówny poziom uczestników kursu przyswajający sobie łatwiej lub trudniej (raczej trudniej) zasady uprawnień i wypłat zasiłków, konieczne jest szkolenie możliwie wyczerpujące cały zakres zagadnień a równocześnie bardzo praktyczne. Winno ono być połączone z demonstrowaniem i omawianiem formularzy oraz jednoczesnym opracowaniem kilku zadań przez każdego uczestnika kursu.

Przy takim systemie szkolenia wykładowca musi przejrzeć wykonane zadania i omówić dostrzeżone błędy, jest jednak rzeczą niemożliwą prowadzenie kursu tym systemem przy udziale większej liczby słuchaczy i w ramach pozostającej dotychczas do dyspozycji liczby godzin, w ramach

których w ciągu jednego dnia wykładowca musi wyłożyć całość przedmiotu. (Należy przy tym uwzględnić czas stracony na sprawdzanie listy obecności i konieczne przerwy w wykładach jak i czas stracony na poświadczanie delegacji służbowych).

Bezpośredni kontakt fachowców ZUS z referentami zakładów pracy i naoczne wykazanie i omówienie popełnianych błędów niewątpliwie nie tylko utrwała zdobyty na kursie zasób wiadomości teoretycznych lecz także uczy szkolących się referentów właściwego sposobu posługiwania się zdobytą wiedzą oraz właściwego sposobu wypełniania i przechowywania dokumentacji.

Na prowadzonych przez autorów kursach rozpoczęto stosowanie i to z dobrym skutkiem omawianie z obecnym na szkoleniu przedstawicielem wybranego zakładu pracy błędów i uchybień tegoż zakładu. Takie omawianie konkretnych przypadków budzi żywe zainteresowanie przedmiotem i zacieśnia kontakt wykładowcy z salą. Brak czasu wybitnie ogranicza te możliwości.

Dalszym argumentem przemawiającym za dłuższymi kursami, są trudności związane z niedogodną komunikacją i brak odpowiednich połączeń kolejowych. Sprawia to, że część słuchaczy jest niejednokrotnie zmuszona do przedwczesnego opuszczania kursu, co poza tym odrywa uwagę pozostałych i działa na nich demobilizująco.

Niejednokrotnie z przyczyn wyżej wymienionych, ostatnie godziny szkolenia nie odznaczają się uwagą i zainteresowaniem słuchaczy — pomimo wysiłków wykładowców, niezależnie od tego w końcowych godzinach słuchacze są zmęczeni obfитоścią zagadnień i konieczną zwartością ich przedstawienia.

Działają jeszcze i inne przeszkody np. kierownictwa zakładów pracy niejednokrotnie zlecają pracownikom udającym się na kursy załatwianie różnych zleceń służbowych, wykorzystując ich wyjazd do miast powiatowych, będących centrami lokalnej administracji. Oczywiście, że w takim przypadku referent nie jest obecny na całym kursie, a poza tym uwaga jego nie koncentruje się wyłącznie na szkoleniu. Ten objaw świadczy o bagateli-

zowaniu spraw ubezpieczeniowych przez zakłady pracy. W tym zakresie doniosłą rolę mają do spełnienia wszystkie instancje zwiazkowe.

I jeszcze jedna sprawa: Referenci zasiłków rodzinnych w większości zakładów pracy wypłacają również i zasiłki chorobowe wskutek tego na kursach zasiłków rodzinnych padają liczne pytania z zakresu świadczeń chorobowych. Nasuwa się więc pytanie, czy nie byłoby wskazane połączenie szkolenia w zakresie obu rodzajów zasiłków. Przemawia to także za tym, aby kurs trwał znacznie dłużej.

Wnioski nasze sprowadzają się przede wszystkim do następujących dwóch stwierdzeń:

1. **K i l k u g o d z i n n e**
k u r s y j e d n o d n i o w e

są zbyt krótkie i powinny być zastąpione obszerniejszymi, zwłaszcza gdy coraz bardziej dojrzewa sprawa usamodzielnienia zakładów pracy w zakresie wypłat zasiłków.

2. Właściwa organizacja i przebieg kursu szkoleniowego zależą w dużej, jeżeli nie głównej mierze, od realnego współdziałania właściwych instancji zwiazkowych.

Podpisani wyrażają nadzieję, że koledy wykładowcy z innych oddziałów ZUS zechcą podzielić się na łamach PUS własnymi doświadczeniami, co umożliwiłoby wprowadzenie nowych, bardziej racjonalnych metod szkolenia.

J. Dyliński — E. Możdżanowski
(Poznań)

Szkolenie referentów ubezpieczeniowych i pracowników własnych przez ZUS w 1952 r.

Plan szkoleń ZUS na rok 1952 obejmował podobnie jak w latach ubiegłych 2 grupy kursów: kursy dla referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy w zakresie zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz kursy dla własnych pracowników.

SZKOLENIE PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW PRACY

Zasadniczą część planu zajmowały kursy dla referentów ubezpieczeniowych, stanowiące 97,6% ogólnej liczby zaplanowanych kursów. ZUS zwracał szczególnie baczna uwagę na przebieg szkolenia referentów z zakładów pracy i na pełne wykonanie planu pod względem ilościowym i jakościowym.

Wynik tej pracy możemy dziś podsumować i stwierdzić osiągnięcia i błędy.

Na podstawie liczb zamieszczonych w tabeli 1 widzimy, że plan szkolenia referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy został wykonany z nadwyżką 16,2% w części dotyczącej liczby kursów i 13,5% w części godzin wykładowych. Nadwyżka wystąpiła na kursach z zakresu zasiłków chorobowych (tabela 2). Świadczy ona o sprawnej organizacji szkolenia, świadczy również o socja-

listycznym stosunku do pracy kadry wykładowców w oddziałach ZUS, którzy za wykłady przeprowadzone ponad plan nie otrzymali należnych honorariów, lecz wygłosili je bezpłatnie, w ramach podjętych zobowiązań. Specjalnie wyróżnili się wykładowcy oddziałów w Warszawie, Kielcach, Lublinie, Białymstoku, Tczewie, Szczecinie, Zielonej Górze, Chorzowie i Bielsku.

Dlaczego jednak część planu dotycząca liczby uczestników nie została wykonana w 100%?

Niedociągnięcie występuje widocznie tylko w zakresie kursów zasiłków rodzinnych, w zakresie zaś kursów zasiłków chorobowych jest pewna nadwyżka, lecz nie daje ona prawdziwego obrazu frekwencji na tych kursach. Sprawozdania ze szkolenia nadsyłane do Centrali przez oddziały wskazują, że 20 oddziałów ZUS nie wykonało planu w zakresie liczby uczestników z powodu niskiej frekwencji na kursach zasiłków chorobowych. Szczególnie dużo takich wypadków zdarzyło się na terenie Poznania, Łodzi, Kutna, Pabianic, Piotrkowa, Radomia, Olsztyna, Gdańska, Gdyni, Słupska, Szczecina i Wrocławia. Nadwyżka powstała w kilkunastu oddziałach tylko dzięki zorganiz-

waniu przez nie dodatkowych kursów ponad plan.

Liczba referentów obecnych na kursach z zakresu zasiłków rodzinnych jest prawie zawsze mniejsza od liczby referentów zaproszonych na te kursy. Ten stan jest specjalnie charakterystyczny dla tych samych miast, w których jest słaba frekwencja również na kursach zasiłków chorobowych. Niektóre zakłady pracy stale więc nie przysyłają swych referentów na szkolenie, nie doceniają ważności zadań referentów ubezpieczeniowych, nie rozumieją, że szkolenie pomaga do umiejętnego obliczania i wypłaty zasiłków, pomaga do zmniejszenia liczby błędów w wypłatach. Ten lekceważący stosunek do szkolenia referentów ubezpieczeniowych musi szybko i całkowicie zniknąć. Zakłady pracy winny pamiętać, że plan szkolenia referentów ubezpieczeniowych jest nie tylko planem ZUS, ale i ich własnym i że są obowiązane wykonać go wspólnie z ZUS.

Oprócz zaniedbania ze strony zakładów pracy podkreślić trzeba brak wzajemnych kontaktów terenowych rad związków zawodowych i ZUS, który wpłynął również na nieobecność wielu pracowników zakładów pracy na szkoleniu. Organa związkowe nie przyczyniały się do poprawienia

tego stanu rzeczy, nie interesowały się szkoleniem, nie ingerowały w zakładach pracy, a oddziały ZUS nie sygnalizowały związkom swych trudności. Ten brak kontaktu sprawił również, że ani ZUS ani instancje związkowe nie pomyślały o obecności na kursach przedstawicieli komisji socjalno-ubezpieczeniowych zakładów pracy, których pracę ułatwić mogą wiadomości podawane na kursach. Należałoby w roku bieżącym uzupełnić skład słuchaczy o tę grupę aktywistów związkowych.

SZKOLENIE PRACOWNIKÓW ZUS

Plan szkolenia pracowników ZUS nie został w pełni wykonany. Przeprowadzona w końcu roku ub. w bardzo szybkim tempie reforma systemu składek uniemożliwiła kompletne zorganizowanie wszystkich kursów składek przewidzianych w planie; ograniczono również czas trwania tych kursów, zmniejszając znacznie liczbę godzin wykładowych. Konsekwencją zmniejszenia liczby kursów było zmniejszenie się liczby absolwentów.

Poza kursami składek wszystkie kursy z zakresu rent, kontroli zasiłków pieniężnych, ra-

chunkowości i planowania przeprowadzono zgodnie z planem. Ponadto zorganizowano dodatkowo 1 kurs z zakresu rent w oddziale łódzkim. Co do niedociągnięć tego kierunku szkolenia wymienić należy przede wszystkim nie zawsze trafny dobór kandydatów w oddziałach ZUS i niedostosowanie programu i poziomu wykładów ideologicznych do poziomu uświadczenia politycznego słuchaczy. Zdarzały się odchylenia w obu kierunkach, tj. w kierunku zbyt wysokiego poziomu wykładów lub zbyt niskiego.

*

Porównanie procentu wykonania całkowitego planu szkolenia ZUS w roku 1951 i 1952 przedstawia się następująco:

	1951	1952
kursy	91,7	115,7
kursogodziny	53	106,9
uczestnicy	67	86,4

W roku więc 1952 w porównaniu z rokiem 1951 osiągnięto wyższy procent wykonania. Oznacza to z jednej strony, że plan był realny, z drugiej zaś — że umiejętnie dążono do jego pełnej realizacji dzięki doświadczeniu nabytemu w ubiegłych latach i wzrastającemu zdyscyplinowaniu aparatu wykonawczego. Nie zapobiegło to całkowicie błędom, o których była mowa, a na które należy zwrócić specjalną uwagę obecnie, gdy przystępujemy do wykonania nowego planu szkolenia.

Odrębne zagadnienie stanowi sprawa jakości i poziomu kursów, właściwości stosowanych form i korzyści wpływających dla zakładów pracy ze szkolenia referentów ubezpieczeniowych. Niewątpliwie poziom kursów i ich formy nie są doskonałe i na tym odcinku należy wnieść wiele poprawek. Doświadczenie płynące z bezpośredniego kontaktu w terenie z wykładowcami i uczestnikami i ich osobiste wypowiedzi służyć mogą najlepiej jako materiał do usunięcia usterek.

Sprawa poziomu kursu w zakresie szkolenia pracowników zakładów pracy jest szczególnie ważna w roku bieżącym w związku ze spodziewanym przejęciem przez nich rozszerzonych zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych.

A. Woźnicka

Tab. 1. Szkolenie przez ZUS referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy i własnych pracowników w roku 1952

Wyszczególnienie	Procent wykonania planów szkolenia		Udział procentowy w ogólnym szkoleniu	
	referentów ubezpieczeniowych	pracowników ZUS	szkolenia referentów ubezp.	szkolenia pracowników ZUS
kursy	116,2	95,2	98	2
kursogodziny	113,5	78,7	85,9	14,1
uczestnicy	86,3	92,4	98,9	1,1

Tab. 2. Wykonanie planu szkolenia przez ZUS referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy

Wyszczególnienie	Procent wykonania planu szkolenia w zakresie zasiłków		Udział procentowy w ogólnym szkoleniu referentów: szkolenia w zakresie zasiłków	
	chorobowych	rodziny-nych	chorobowych	rodziny-nych
kursy	134	100	56,3	43,7
kursogodziny	125,5	100	60,5	39,5
uczestnicy	104,1	74,2	48,9	51,1

NOWE FORMY WSPÓŁZAWODNICTWA

w województwie stalinogrodzkim w IV kwartale 1952

W przebiegu współzawodnictwa pracy oddziałów ZUS województwa stalinogrodzkiego w IV kwartale 1952 trzeba przede wszystkim podkreślić sukces oddziału ZUS w Zabrzu, który przodując w poprzednich trzech kwartałach na terenie swego województwa, nie osiadł na laurach, lecz i w dalszym ciągu podwyższył swe osiągnięcia na wszystkich odcinkach pracy zawodowej i społecznej tak, że nadal pozostaje przodującym oddziałem ZUS województwa stalinogrodzkiego. Załoga tego oddziału licząca 60 osób brała w 100% udział we współzawodnictwie i wykonała w IV kwartale ub. r. 59 indywidualnych i 152 zespołowych zobowiązań. Komórki fachowe tego oddziału w dalszym ciągu usprawniły swą działalność tak, że Oddział ten jako całość najlepiej wykonuje swoje zadania.

Na terenie naszego województwa podjęto w IV kwartale ub. r. nowe formy współzawodnictwa, które powinny zainteresować nie tylko ubezpieczeniowców lecz w ogóle naszych czytelników.

W oddziałach obwodowych ZUS w Zabrzu, Tarnowskich Górach i Chorzowie podjęto współzawodnictwo międzystoisiskowe o nowym rodzaju tematyki.

W Oddziale ZUS w Zabrzu zostało ono zainicjowane przez kol. Anielę Porczak, która wezwała towarzyszy pracujących w stoiskach rentowych do współzawodnictwa w jak najszerszym załatwieniu najstarszych roszczeń rentowych. Wiadomo, że największej zgrzytów i zażaleń wywołują te — choćby nieliczne — roszczenia rentowe, których opracowanie przeciąga się ponad przeciętny czas załatwiania roszczeń i trwa niekiedy do 6 miesięcy. Zwrócić więc szczególnej uwagi na tego rodzaju zastarzałe sprawy rentowe i przyspieszenie ich załatwienia drogą indywidualnego współzawodnictwa międzystoisiskowego, jest dowodem właściwego zrozumienia zadań współzawodnictwa.

Współzawodnictwo międzystoisiskowe w Oddziale ZUS w Tarnowskich Górach ma za przedmiot skrócenie czasu załatwiania roszczeń rentowych przez podejmowanie zobowiązań określającego nieprzekraczalny termin załatwienia w stosunku do każdego poszczególnego roszczenia.

W Oddziale Obwodowym ZUS w Chorzowie prowadzi się w wydziałach rentowych współzawodnictwo międzystoisiskowe, polegające na całkowitym likwidowaniu zaległości „biurowych”, tj. na codziennym załatwieniu wszystkich akt przydzielonych referentowi. Ten rodzaj współzawodnictwa ma poważne znaczenie, wdraża bowiem pracowników do rytmicznej pracy i załatwiania spraw w takiej kolejności, w jakiej one wpływają. Współzawodnictwo takie porównać można do stosowanej w górnictwie zasady „cykl na dobę”.

Zasada rytmiczności pracy i codziennego wykonywania planów, tak mocno podkreślona przez tow. Bieruta na styczniowej naradzie aktywu przemysłu węglowego w Stalinogrodzie ma także, jak to widzimy na przykładzie chorzowskim, pełne zastosowanie do pracy w ubezpieczeniach społecznych.

Z przebiegu współzawodnictwa w naszym województwie w IV kwartale 1952 godnym zanotowania jest także fakt, że niektórzy pracownicy Oddziału ZUS w Bytomiu przynoszą do świadczona współzawodnictwa ubezpieczeniowców na teren administracji w prezydiach rad narodowych.

Liczne wydziały zasiłków podjęły już zobowiązania pomocy ogniowom związkowym w zakładach pracy dla przeprowadzenia akcji kontrolnej zasiłków rodzinnych, zarządzanej na miesiąc luty br.

Najbardziej zaniedbaną dziedziną współzawodnictwa w województwie stalinogrodzkim jest do tej pory racjonalizatorstwo i wynalazczość pracownicza.

Oceniając wynik współzawodnictwa w IV kwartale plenum

okręgowego kolektynu podjęło szereg wniosków, z których na wyróżnienie zasługują:

1. Uchwalono by województwo stalinogrodzkie jako całość współzawodniczyło z innymi województwami również jako całością, ponieważ zakres działania oddziałów obwodowych ZUS woj. stalinogrodzkiego jest pełniejszy niż w innych województwach. Brak więc wspólnych sprawdzianów oceny pracy.

2. Postanowiono typować w każdym oddziale ZUS po dwóch przodowników zakładowych, jednego spośród pracowników zatrudnionych na normach wydajności, drugiego spośród pracowników komórek nie objętych normami. W uzasadnieniu podniesiono, że dotychczas przodownikami zakładowymi z reguły uznawano pracowników, zatrudnionych na normach. Wysoki odsetek wykonania przez nich normy najczęściej przesłaniał innych przodowników, zatrudnionych przy pracach nienormowanych, którzy dzięki swym zobowiązaniom, ofiarności i mobilizującej postawie poważnie przyczyniają się do podniesienia poziomu i wydajności pracy.

3. Dla umożliwienia należytej oceny rejestratur rentowych, pracujących na normach zespołowych postanowiono wyłączyć je przy kwalifikowaniu spod wspólnej oceny z wydziałami rentowymi (pracującymi na normie indywidualnej) i traktować jako oddzielne jednostki. Idzie tu o to, aby umożliwić wyróżnienie pracowników rejestratur rentowych wykonujących żmudną i przeważnie brudną, szarą i mało dostreganą a jednak ważną pracę w rejestraturach i archiwach rentowych.

Nowe formy współzawodnictwa ubezpieczeniowców województwa stalinogrodzkiego nie powinny ograniczać się do komórek rentowych, należy je również przenieść na teren pozaśląskich oddziałów ZUS. Aby zapoczątkować wymianę doświadczeń kolektynu stalinogrodzki zaprosił na swe ostatnie obrady plenarne przewodniczącego okręgowego kolektynu współzawodnictwa ubezpieczeniowców województwa krakowskiego.

Współzawodnik
(Chorzów)

O usprawnienie egzekucji składek

Tak się zwykle składa, że wśród przyczyn, powodujących niewykonanie planów dochodów składkowych, na pierwsze miejsce wysuwamy niedostateczną działalność egzekucyjną.

Zarzucając władzom egzekucyjnym, że sprawy ZUS traktują po macoszemu, że stosują zbyt liberalną politykę wobec dłużników ZUS i co gorsza nie respektują przysługującego składkom przywileju pierwszeństwa zaspokojenia na równi z podatkami, wskutek czego opóźniają likwidację zaległości składkowych.

Zasypujemy wydziały finansowe gradem ponagieł — gdzieś tam organizujemy wspólnie z przedstawicielami władz egzekucyjnych narady, na których referujemy nasze żale i na tym się zwykle kończy. Uważamy, że zrobiliśmy wszystko co do nas należało. Samo jednak zwrócenie w takiej czy innej formie uwagi organom finansowym na ich błędy czy niedociągnięcia w działalności egzekucyjnej na rzecz ZUS nie spełnia zadania.

Opierając się bowiem na dotychczasowych doświadczeniach można stwierdzić, że najlepsze wyniki finansowe osiągały te oddziały ZUS, które najlepiej potrafiły korzystać z przymusowego ściągania składek od gospodarki nieuspołecznionej i które zdołały zapewnić sobie sprawną działalność aparatu egzekucyjnego.

Jest więc naszym obowiązkiem zrobienie wszystkiego co przyczyniłoby się do usprawnienia działalności egzekucyjnej i to zarówno w wydziałach finansowych jak i we własnym aparacie poborczym.

Najsukuteczniejszym środkiem przynoszącym bezpośrednie wyniki jest czynna pomoc ZUS organom finansowym w formie delegowania do ich dyspozycji odpowiedniej liczby pracowników ZUS dla przyspieszenia likwidacji tytułów egzekucyjnych ZUS. Taka forma pomocy ze strony ZUS jest szczególnie pożądana w stosunku do tych wydziałów finansowych, które, nie dysponując odpowiednią obsadą aparatu egzekucyjnego, często nie są w stanie w pewnych okresach realizować tytułów ZUS.

Formalne podstawy takiej współpracy reguluje okólnik ZUS nr 228 z 4.11.1950. Rozpoczęta ona została już w końcu roku 1950 i trwała na niektórych terenach do lutego 1951.

Na ogół nie przyniosła ona wówczas spodziewanych wyników w skali ogólnokrajowej, a to z tego powodu, że większość delegowanych pracowników ZUS nie została właściwie wykorzystana przez organy finansowe. W tych jednak przypadkach, w których pomoc ZUS spotkała się z należytych zrozumieniem jej celów ze strony organów finansowych, dała jak najlepsze wyniki.

W każdym razie od tego czasu współpraca między oddziałami ZUS a organami finansowymi na odcinku egzekucji została zacieśniona a sprawy ZUS traktowane są przez te organa z coraz większym zrozumieniem. Obecnie więc pomoc osobowa ze strony ZUS dla organów finansowych może dać całkiem dobre wyniki i przyspieszyć likwidację zaległości składkowych.

Do usprawnienia egzekucji przyczynimy się również, gdy przestrzegać będziemy ściśle obowiązujących przepisów w zakresie egzekucji, a zwłaszcza następujących zasad:

1. Do egzekucji należy kierować zaległości bieżące w miarę ich narastania i dojrzewania do przymusowego ściągnięcia zgodnie z wytycznymi zawartymi w okólniku ZUS nr 84 pkt. 11 z 1951. Przesyłanie do egzekucji jednorazowo większych partii tytułów powoduje często zatopy w komórkach egzekucyjnych i niemożność ich bieżącego opracowania przez organa egzekucyjne.

2. Dla odciążenia organów egzekucyjnych wskazany jest również, aby nie kierować do egzekucji drobnych zaległości zwłaszcza z kont czynnych, które dałyby się realizować bez pomocy tych organów. W ten sposób zmniejszymy liczbę tytułów i oszczędzimy czasu organów egzekucyjnych, który będzie mógł być zużyty na sprawniejsze realizowanie tytułów opiewających na większe kwoty.

3. Przy wystawianiu tytułów egzekucyjnych trzeba zwracać

uwagę na właściwe ich wypełnienie, a przede wszystkim na właściwe określenie dłużnika. Często drobny błąd w tytule powoduje nieważność dokonanych czynności egzekucyjnych, a w następstwie tego także ujemne skutki dla samego wierzyciela w postaci kosztów egzekucyjnych.

W szczególności przy kierowaniu egzekucji przeciwko tzw. osobom trzecim należy przestrzegać, ażeby przed wdrożeniem egzekucji, zainteresowanej osobie doręczona została decyzja zgodnie z przepisem art. 15 dekretu o zobowiązaniach podatkowych (patrz okóln. ZUS nr 164/52) a w tytule egzekucyjnym podana została właściwa podstawa prawna, na której opiera się zobowiązanie osoby trzeciej (np. spółnik spółki z o.o. — art. 24 dekretu o zob. podatkowych, spadkobierca art. 17 dekretu itd.).

4. Ważną sprawą jest terminowe zawiadomienie organów finansowych o wszelkich zmianach zaszłych w stanie konta dłużnika po wysłaniu zaległości do egzekucji. Niewysłanie bowiem np. na czas (tj. w ciągu 7 dni) zawiadomienia do wydziału finansowego o zapłacie zaległości objętej tytułem egzekucyjnym spowodować może bezprawne wykonanie egzekucji i koszty dla ZUS.

Zapobiegniemy podobnym przypadkom, jeżeli zawiadomienia o zmianach w zaległościach objętych egzekucją sprządać będziemy bezpośrednio po zaksięgowaniu na koncie odnośnej zaszłości i tak usprawnimy ekspedycję, by zawiadomienia te najpóźniej dnia następnego zostały wysłane do adresatów.

5. Największych bodaj trudności przysparzają organom finansowym tzw. „ślepe tytuły“ wystawiane na dłużników, z którymi od dawna utracono wszelkie kontakty. Tytuły takie wystawiane są w oparciu o dane sprzed kilku nieraz lat, bez uprzedniego sprawdzenia ich aktualności w nadziei, że organ egzekucyjny potrafi odszukać dłużnika. Tytuły takie jednak rzadko kiedy bywają wykonane i po długich nieraz perypetiach wracają do wierzyciela — najczęściej z powodu niezastania dłużnika pod adresem wskazanym w tytule.

Znanym jest powszechnie zjawisko, że dłużnik zlikwidowaw-

szy swój zakład pracy stara się jak najdalej oddalić od wierzyciela — zmienia więc miejsce swego pobytu a często czyni to w sposób utrudniający w ogóle jego odszukanie.

Z drugiej strony organa egzekucyjne nie są ani zobowiązane ani nie posiadają warunków do tego, aby poszukiwać dłużników ZUS. Wystawianie więc „ślepych tytułów nie tylko chyba celu lecz jest wręcz szkodliwe i to z dwóch względów: raz że zatrudnia niepotrzebnie organa egzekucyjne, po wtóre, że opóźnia likwidację zadłużenia a często nawet doprowadza do przedawnienia prawa przymusowego ściągnięcia należności, co jest równoznaczne ze spowodowaniem

efektywnej szkody dla Skarbu Państwa.

Jeśli czuwać będziemy by sprawy dłużników z nieczynnych kont były opracowywane bieżąco a do egzekucji wysyłać będziemy tytuły oparte na aktualnych danych o dłużnikach przyczynimy się poważnie do usprawnienia egzekucji.

Jeżeli, obok zwracania uwagi organom finansowym na ich błędy czy niedociągnięcia, udzielimy im także czynnej pomocy, jeżeli ułatwić będziemy pracę organom egzekucyjnym przez ścisłe przestrzeganie przepisów o egzekucji oraz wytycznych władz nadzorczych w tym zakresie, to na pewno uda się nam

w drodze egzekucji zlikwidować nadmierne zadłużenia gospodarki nieuspołecznionej.

Ponieważ od 1 grudnia 1952 państwowe i spółdzielcze zakłady pracy opłacać będą składki pod kontrolą NBP, powstają korzystne warunki do przyspieszenia likwidacji zaległych tytułów egzekucyjnych ZUS. Organa finansowe nie będą już zatrudnione przy ściąganiu składek od tych zakładów, co pozwoli im na intensywniejsze egzekwowanie zaległości składowych gospodarki nieuspołecznionej.

Należy tylko utrzymywać w tych sprawach stały i bliski kontakt z organami finansowymi i nie tracić z oczu dłużników.

„Doświadczony“.

Nowe normy blankietów listowych

Polski Komitet Normalizacyjny wydał nowe normy blankietów listowych. Są to: a) „Wytyczne rozmieszczenia treści na blankietach listowych” — PN/F-92000, b) „Blankiet listowy o formacie A5” — PN/F-92001, c) „Blankiet listowy o formacie A4” — PN/F-92003, d) „Blankiet listowy o formacie A4. Arkusz dodatkowy” — PN/F-92004.

Przy opracowaniu nowych norm kierowano się zasadą oszczędnej gospodarki papierem. To podyktowało: nakaz wykorzystywania obu stron blankietu każdego formatu, nakaz pisania tekstu bez interlinii, przystosowanie blankietów do wysyłki bezkopertowej i powiększenie pola przeznaczonego na właściwy tekst listu o około 20% w porównaniu z poprzednimi normami. Powiększenie pola właściwego tekstu listu nastąpiło głównie przez ograniczenie pola nagłówkowego blankietu oraz pola adresowego.

Rysunki, podane w załącznikach do normy PN/F-92000, ilustrują dokładnie sposoby składania blankietów obu formatów (A5 i A4) do wysyłki bezkopertowej i wysyłki kopertowej. Idzie oczywiście o to, aby jak najszerzej stosować formę wysyłki bezkopertowej, a do kopert (używając w zasadzie kopert okienkowych) wkładać tylko listy z załącznikami oraz listy poufne i tajne. Złożony blankiet o formacie A5 ma kształt listu o wymiarach 50×95 mm, a blankiet o formacie A4 — około 60×95 mm. List zamyka się przez nalepienie znaczka pocztowego lub nalepki, jeżeli frankowanie odbywa się za pomocą maszyny do frankowania. Po jednej stronie listu widoczne jest tylko lewe pole nagłówkowe i pole adresowe, po przeciwnej zaś stronie widoczne jest tylko prawe pole nagłówkowe i prawa, czysta część listu o wysokości pola adresowego; ta właśnie część przeznaczona jest na nalepienie znacz-

ków pocztowych i na umieszczanie kasowników pocztowych oraz na umieszczanie pieczętki wpływu przez odbiorcę listu (adresata). Ten sposób składania zamyka wewnątrz całą, obustronną, właściwą treść listu.

Normę PN/F-92000 należałoby uzupełnić zaleceniem umieszczania w pierwszym wierszu pola adresowego wskazań co do specjalnego sposobu wysłania listu (np.: „Polecony”, „Express”, „Przez gońca”, „Poufny”, „Tajny”). Brak też w normie wskazań co do umiejscowienia cechy terminowości sprawy. Umieszcza się ją dotąd w prawym górnym rogu pola nagłówkowego, albo nad lub pod właściwą treścią listu. Pierwszy ze sposobów jest bodaj najbardziej celowy.

Lewa część pola nagłówkowego (nad całą długością pola adresowego) przeznaczona jest na nadruk zawierający nazwę i adres instytucji wysyłającej list. W porównaniu z poprzednią normą pole to, jako zbyt duże zostało skrócone i zwężone, co stało się konieczne ze względu na nowoustalony sposób składania blankietu do wysyłki bezkopertowej i kopertowej; przez okienko koperty widoczne jest obecnie nie tylko pole adresowe ale też i część znajdującego się nad nim pola nagłówkowego, co nie wymaga już powtarzania adresu nadawcy listu w polu adresowym.

Dodatkowe dane o nadawcy listu, jak: skrót telegraficzny, numery telefoniczne, numery rachunków bankowych, dane o adresach oddziałów itp., mogą być umieszczane na dolnym i na lewym marginesie listu; mogą one też być umieszczane po prawej stronie pola adresowego, co jednak nie wydaje się wskazane ze względu na zbyt „przeciążenie” tego pola.

Niezrozumiałą nowością jest zmiana dotychczasowego szyku nadruku stałego, który według nowej normy

brzmi: „Data... Nasz znak... Wasze pismo z dnia... Znak...”. Dotychczasowy szyk, podający „nasz znak i naszą datę” po prawej stronie blankietu listowego, jest stanowczo lepszy. Na pismach przechowywanych w teczkach aktowych są najbardziej widoczne prawe, górne miejsca. Jeżeli nadawca listu umieszcza swój znak i swoją datę po prawej stronie blankietu, tj. tuż pod polem przeznaczonym na pieczętkę wpływu odbiorcy listu (tzn. tuż pod datą wpływu i znakiem odbiorcy), wówczas wszystkie cechy ważne przy grupowaniu i szukaniu pism znajdują się na najbardziej widocznym miejscu.

Poszerzenie marginesów we wszystkich blankietach (dolnego i lewego do 22,5 mm a prawego do 9 mm), jak również wyraźne wskazanie na konieczność odwrotnego ustawiania marginesów bocznych na odwrotnej stronie blankietu (lewego na 9 mm, prawego zaś na 22,5 mm) uznać należy za bardzo celowe. Przestrzeganie tego zalecenia pozwala na dobrą czytelność obu stron każdego pisma przechowywanego w teczkach aktowych i na łatwe broszurowanie niektórych pism bez obawy straty tekstu przy obcinaniu brzo-

Zawarte w normie PN/F-92000 zalecenie, aby pierwsze znaki wszystkich wierszy tworzyły linię pionową nie wydaje się właściwe. Poszczególne ustępy listu powinny zaczynać się albo tzw. „wcięciem” albo następować po interlinii; pierwsze jest ekonomiczniejsze.

Zaznacza się, że PKN nie wydał normy na blankiet listowy o tzw. pionowym formacie A5. Jest to słuszne, gdyż taki format nie jest ekonomiczny i w użyciu niepraktyczny.

Normy PKP są do nabycia w księgarni „Domu Książki” — Warszawa, Nowy Świat 1.

K. Weyman

TREŚĆ:

O obronę i ulepszenie ubezpieczenia	64
Światowa jedność proletariatu w walce o zabezpieczenie społeczne — RG	66
Praca zespołu walki z zachorowalnością w radzieckiej kopalni węgla — N. Kudraszew	67
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Zabezpieczenie praw kobiety pracującej do urlopu macierzyńskiego i do zasiłku płożowego — M. Brojewski	69
Dodatkowe odszkodowanie za wypadek w zatrudnieniu — St. Garlicki	71
Przegląd czynności związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych w zakładzie pracy — St. Stawowczyk	73
Dokumentacja uprawnień do zasiłków rodzinnych — St. St.	76
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	78
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS	81
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
Sanitarно-porządkowa akcja związków zawodowych jako narzędzie podnoszenia zdrowotności załogi — Mieczysław Tureniec	83
W PGR obwodu wałbrzyskiego podniósł się poziom pracy przy wypłacie zasiłków — Marian Rychłowski (Wałbrzych)	84
O powierzenie radom zakładowym decyzji o wypłacie zasiłków rodzinnych matce pracującej — Dl-Md (Poznań)	85
Znaczenie i wytyczne szkolenia związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego — T. M.	86
Jedno czy kilkudniowe szkolenie referentów zasiłkowych w zakładach pracy — J. Dyliński — E. Możdżanowski (Poznań).	87
Szkolenie referentów ubezpieczeniowych i pracowników własnych przez ZUS w 1952 r. — A. Woźnicka	88
Nowe formy współzawodnictwa w województwie stalinogrodzkim w IV kwartale 1952 — Współzawodnik (Chorzów)	90
O usprawnienie egzekucji składek — „Doświadczony“	91
Nowe normy blankietów listowych — K. Weyman	92

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 736-46, wewn. 36 i 625-06

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

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

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł.



Cena egz. zł 5-