P 72

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Pogłębiajmy nieustannie przyjaźń narodu polskiego z narodami ZSRR, strzeżmy jej jako największego skarbu, jako ostoi pokoju, niepodległości i rozkwitu naszej Ojczyzny.

Nr 10 1953

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ:

Na gruncie współpracy i wzajemnej pomocy ludzi i narodów wolnych od wyzysku — J. P. 285

Grupowe ubezpieczenie młodzieży szkolnej w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń — A. W. 288

ZZPPiS ustalił nowe wytyczne współzawodnictwa pracy w ZUS — (EM) . . 288

Wykonać uchwały zjazdów związkowych w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej Mieczysław Tureniec 289

Zabezpieczenie zdrowia pracujących — Inż. M. Kisieliński 291

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Usunąć błędy i zaniedbania w opłacaniu składek ubezpieczeniowych — A. Durski 293

Walka z zachorowalnością w oparciu o staranną analizę jej przyczyn — wd . 295

Znaczenie statystyki ubezpieczeniowej — Fr. Krogulski 296

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS 298

ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . 299

NASZA PRÁCA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Zakres i metody współpracy rewidentów ZUS z aktywem socjalno-ubezpieczeniowym — St. St. 303

Nowości „Wydawnictw Prawniczych" — (M) 304

W FSO na Żeraniu czekają na pomoc aktywu związkowego — E. Kawenczyński 305

Więcej samodzielności dla zakładów pracy w przyznawaniu zasiłków rodzinnych dla matek — J. Kaizik 306

Gdy dyrekcja nie interesuje się sprawami ubezpieczeniowymi w przedsiębiorstwie — (MS) 307

Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych spełnił swoją rolę 308

KONKURS — ANKIETA 309

O niektórych sprawach bytowych pracowników w oddziałach ZUS — F. Woźniczka 310

Źródła zaniedbania kontroli zasiłków przez aktyw związkowy w kopalni „Rokitnica" — Konstanty Sawicki 311

O potrzebie przywrócenia kart kontowych dla zakładów pracy objętych nowym systemem opłacania składek — A. D. 312

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY

Formy opieki nad rencistami — Mgr. R. Garlicki 313

O podział czynności ubezpieczeniowych między właściwe komórki organizacyjne przedsiębiorstw — K. Weyman 315

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO PRZEZNACZONE DLA AKTYWU ZWIĄZKOWEGO I PRACOWNIKÓW UBEZPIECZENIOWYCH W ZAKŁADACH PRACY I ZUS

PAŹDZIERNIK 1953
Nr 10 ROK XX

NA GRUNCIE WSPÓŁPRACY I WZAJEMNEJ POMOCY LUDZI I NARODÓW WOLNYCH OD WYZYSKU

Pierwsze projekty ustaw o ubezpieczeniu społecznym opracował rząd carski dopiero pod wpływem ruchów rewolucyjnych w Rosji w 1905 roku. Projekty były gotowe w marcu 1906; wówczas jednak największe nasilenie fali rewolucyjnej już minęło, carat uznał więc za rzecz niepotrzebną przyznawanie robotnikom rosyjskim praw do jakiejkolwiek pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy.

Gdy w roku 1912 coraz silniej zaczęła narastać nowa fala rewolucyjna, gdy całą Rosję ogarnęły znów masowe strajki i demonstracje robotników o wyzwolenie spod władzy caratu i kapitału, burżuazja rosyjska usiłuje znów przy pomocy „reform" osłabić swoje zagrożenie. I wtedy pojawia się pierwsza w Rosji ustawa o ubezpieczeniu społecznym, która w intencji jej autorów miała „przyczynić się do wprowadzenia pokoju społecznego".

Ubezpieczenie rozciągnięto na nieznaczny tylko odsetek, około 15% robotników. Płaciło ono niewielkie świadczenia tylko w razie czasowej i trwałej niezdolności do pracy wywołanej wypadkiem w zatrudnieniu i udzielało nieznacznej pomocy leczniczej. Ubezpieczenia na starość, na wypadek inwalidztwa, choroby zawodowej i bezrobocia nie było. Robotnicy pokrywali 60% wydatków ubezpieczenia, przedsiębiorcy zaś zostali równocześnie zwolnieni z nałożonych na nich przez ustawodawstwo fabryczne obowiązków pokrywania kosztów urządzeń leczniczych przy fabrykach.

Na historycznej konferencji w Pradze partia bolszewików na wniosek Lenina oceniła tę ustawę jako „ordynarne drwiny z najpowszedniejszych interesów robotników" i stwierdziła, że *„niezbędnym warunkiem zrealizowania reformy ubezpieczeniowej rzeczywiście odpowiadającej interesom proletariatu jest ostateczne obalenie caratu i wywalczenie warunków swobodnej walki klasowej proletariatu"*.

Dopiero też po obaleniu caratu i zdobyciu władzy przez bolszewików mógł być realizowany bojowy program w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, opracowany przez partię.

W dniu 14 listopada 1917 roku ogłoszone zostały podstawy radzieckiego ubezpieczenia społecznego. Komunikat rządowy głosił:

„Proletariat rosyjski wypisał na swoim sztandarze pełne ubezpieczenie społeczne pracowników oraz biedoty z miast i wsi. Carski rząd obszarników i kapitalistów, podobnie jak rząd koalicyjno-ugodowy, nie zrealizoawł robotniczych żądań ubezpieczeniowych.

Rząd robotniczo-chłopski, oparty na Radzie Delegatów Robotniczych, Żołnierskich i Chłopskich, zawiadamia rosyjską klasę robotniczą oraz biedotę miast i wsi, że niezwłocznie przystąpi do wydania dekretów o całkowitym ubezpieczeniu społecznym na podstawie zasad ustalonych przez robotników".

Zasady te zawarte w 5 punktach streszczały się w objęciu ubezpieczeniem wszystkich pracowników i wszystkich rodzajów utraty zdolności do pracy (choroba, inwalidztwo, starość, macierzyństwo, wdowieństwo, sieroctwo, bezrobocie), zwolnienie pracowników z wszelkich opłat na pokrycie wydatków ubezpieczenia, pełnej rekompensacie poniesionych strat oraz zapewnieniu całkowitego samorządu ubezpieczonych we wszystkich organizacjach ubezpieczeniowych.

Zapowiedź ta była niezwłocznie wykonywana i nawet w okresie zbrojnej interwencji państw imperialistycznych i wojny domowej, mimo olbrzymich trudności Kraju Rad, zasady ogłoszone w komunikacie z listopada 1917 były stosowane na podstawie „Przepisów o społecznym zabezpieczeniu pracujących" uchwalonych przez Radę Komisarzy Ludowych w dniu 31 października 1918 roku.

Zrealizowane na całym terytorium Związku Radzieckiego zasady te utwierdzone zostały w Konstytucji ZSRR. Na gruncie tych zasad korzysta dziś z pełnych i różnorodnych świadczeń radzieckiego ubezpieczenia społecznego ponad 35 milionów robotników i pracowników wraz z rodzinami, a wydatki państwa radzieckiego na koszty ochrony zdrowia i ubezpieczenia społecznego dochodzą do 50 miliardów rubli rocznie.

Ten przykład z dziejów ubezpieczenia społecznego w Rosji obrazuje prawdę, że zapewnienie zaspokoje-

nia potrzeb mas pracujących staje się nie tylko możliwe, ale i realne dopiero wtedy, gdy masy te pozbywszy się wyzyskującej je klasy obszarniczo-kapitalistycznej same biorą władzę w swe ręce.

*

„Październikowa Rewolucja Socjalistyczna zapoczątkowała nową erę w dziejach ludzkości — erę rewolucji proletariackich" mówił Stalin w dziesięciolecie tego wielkiego przełomu w dziejach ludzkości.

Obalając kapitalistyczne stosunki społeczne, w których podstawową drogą bogacenia się jest grabież dorobku cudzej pracy przez nieliczną mniejszość tzw. klas posiadających, Wielka Rewolucja Październikowa stworzyła podstawy pod rozwój nowych, socjalistycznych stosunków między ludźmi, stworzyła na olbrzymim terytorium wielonarodowego państwa nowe zasady współżycia ludzi i narodów zespolonych w twórczym, pokojowym wysiłku zapewnienia dobrobytu i zamożności całemu społeczeństwu, bez wyzysku poszczególnych klas tego społeczeństwa lub słabszych narodowości. Dzięki olbrzymim osiągnięciom, uzyskanym na tej drodze, Związek Radziecki dał całej postępowej ludzkości porywający przykład organizowania współżycia społecznego na zasadzie braterskiej współpracy i wzajemnej pomocy ludzi wolnych od wyzysku.

Zasada ta zarówno rządzi stosunkami wewnątrz społeczeństwa, jak i określa stosunki między narodami i państwami obozu socjalizmu. Jest rzeczą oczywistą, że zmierzając do dobrobytu swych narodów poprzez twórczy, zbiorowy wysiłek społeczeństwa, Związek Radziecki i inne kraje obozu socjalizmu są najszczerzej i najgłębiej zainteresowane w utrzymaniu pokoju, w zachowaniu przyjaznych stosunków między narodami na całym świecie.

Każdy dzień przynosi przykłady braterskiego współdziałania i wzajemnej pomocy narodów obozu socjalizmu. Wiemy jak wielką pomoc dał nam i daje Związek Radziecki i kraje demokracji ludowej w rozbudowie naszej gospodarki i kultury. Jakże wymowny jest ostatnio przykład międzynarodowej współpracy i pomocy, jaką kraje obozu socjalizmu dają Korei, zniszczonej przez imperialistyczną agresję.

Kraje socjalizmu udostępniają sobie wzajemnie najnowsze swoje zdobycze w zakresie techniki i produkcji, bo postęp każdego z nich pomaga pozostałym; takie stosunki są najzupełniej obce między krajami kapitalistycznymi, które zazdrośnie chronią swoje tajemnice produkcyjne i handlowe, bo to osłabia ich pozycje w walce konkurencyjnej z pozostałymi. Nie do pomyślenia są także w warunkach kapitalistycznych takie zdarzenia, jak ofiarowanie Polsce przez ZSRR wspaniałego Pałacu Kultury i Nauki lub przez Czechosłowację bezcennego rękopisu Kopernika.

Rośnie więc i z każdym dniem potężnieje obóz socjalizmu. Wyzwolone przez Kraj Rad w drugiej wojnie światowej, włączyły się do niego narody Europy Środkowej i Dalekiej Azji. Idea socjalizmu marksistowskiego, skutecznie realizowana na olbrzymich obszarach tego obozu, kieruje walką wyzwoleńczą ludów kolonialnych i zależnych oraz walką klasy pracującej w krajach kapitalistycznych.

*

W krajach obozu socjalizmu, w których panują stosunki braterskiej współpracy i wzajemnej pomocy ludzi wolnych, związek między wzrostem produkcji a lepszym zaspokojeniem potrzeb obywateli jest bezpośredni. Nie ma bowiem wyzyskujących klas posiadających, które zabierają robotnikowi lwią część owoców jego pracy. Wszystkie dobra wytworzone zbiorowym wysiłkiem ludzi pracy służą ich potrzebom, cały dochód narodowy jest planowo rozdzielany i zużywany na podniesienie dobrobytu mas pracujących.

Nie oznacza to, że robotnik w ustroju socjalistycznym otrzymuje do swej wyłącznej, indywidualnej dyspozycji całość tego, co wytworzył. Część środków, wytworzonych zbiorową pracą społeczeństwa, państwo przeznacza na rozbudowę gospodarki narodowej i zaspokojenie potrzeb zbiorowych; prędzej czy później wracają one więc do tych, którzy je wytworzyli.

Budując nowe fabryki maszyn, huty, kopalnie, elektrownie i wszystko to, co służy dalszemu rozwojowi przemysłu a co określa się mianem produkcji środków produkcji, państwo socjalistyczne stwarza niezbędne warunki do rozwoju rolnictwa i przemysłu lekkiego wytwarzającego artykuły spożycia. Poza wynagrodzeniem za pracę ludność pracująca otrzymuje ogromne świadczenia służby zdrowia, ubezpieczeń społecznych, wczasów pracowniczych; zaspokojeniu jej potrzeb służy budownictwo mieszkaniowe, rozwój szkolnictwa i urządzeń kulturalnych. Na te potrzeby zbiorowe państwo przeznacza ogromne, co roku większe sumy ze swego budżetu.

Walka o zmniejszenie zachorowalności i ciągłe podnoszenie stanu zdrowia załóg jest ważnym zadaniem komisji socjalno - ubezpieczeniowych, związanych z przyznawaniem zasiłków chorobowych. Sierpniowa uchwała Prezydium Rządu w sprawie podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kopalniach, hutach, fabrykach i przedsiębiorstwach daje w ręce aktywu związkowego skuteczne środki dla wykonania tego zadania i stwarza pomyślne warunki do jego wykonania. Rady zakładowe powinny w pełni wykorzystać Uchwałę do zmobilizowania nie tylko aktywu ochrony pracy lecz także aktywu socjalno-ubezpieczeniowego do wnikliwej analizy przyczyn zachorowalności w zakładzie pracy, do wykrywania źródeł chorób i wypadków na terenie zakładu, do stałej zorganizowanej i planowej działalności dla zapewnienia załodze zdrowia i bezpieczeństwa.

Stale rosnący w naszym kraju przemysł socjalistyczny zatrudnia coraz większą ilość ludzi, daje im możliwości rozwoju i awansu, pozwala zapominać, że nad życiem człowieka w Polsce ciążyła kiedyś straszliwa zmora bezrobocia.

*

Na odcinku bezpośrednio związanym z działalnością ubezpieczenia społecznego ciągły wzrost zatrudnienia oznacza stałe rozszerzanie się kręgu osób, które nabywają prawo do bezpłatnej pełnej pomocy leczniczej, do zasiłków i rent.

Jak wiadomo, dzisiaj już ponad połowa obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej korzysta z pełnych praw ubezpieczeniowych. Pomoc zaś udzielana przez państwową służbę zdrowia sięga daleko poza krąg ubezpieczonych. Sieć izb porodowych, ośrodków zdrowia i szpitali zaspokaja z roku na rok coraz lepiej potrzeby zdrowotne pracującego chłopstwa.

Koszt udzielania tych świadczeń wynosi około 20% sumy wynagrodzeń, wypłacanych za pracę. Jest jednak rzeczą jasną, że żaden miernik pieniężny nie oddaje w pełni wartości tych świadczeń dla osób, które z nich korzystają. Zapewnienie opieki lekarskiej oraz źródeł utrzymania w razie choroby i niezdolności do zarobkowania ma dla ludzi pracy nieporównanie większe znaczenie, niż wyraża to koszt jednostkowy pomocy udzielonej przez powołane do tego instytucje państwowe.

Pomoc w razie choroby i niezdolności do pracy udzielana przez państwową służbę zdrowia i ubezpieczenie społeczne jest ponadto tylko fragmentem, jakkolwiek b. ważnym, troski o zdrowie i zdolność do pracy obywateli państwa ludowego. Rozwija ono wielostronną działalność mającą na celu stworzenie zdrowych i bezpiecznych warunków życia i pracy każdemu obywatelowi, sprzyjających pełnemu rozwojowi i zachowaniu jego sił twórczych.

Nowe urządzenie wytwórcze buduje się z myślą o tym, aby praca zatrudnionych w nich robotników była najłatwiejsza, aby oszczędzić zbytecznego wysiłku i zmęczenia. Ciężkie i rujnujące dla zdrowia prace zostają zastąpione pracą maszyn. Starsze fabryki zaopatruje się w nowe lepsze urządzenia podnoszące wydajność, zmniejszające trud robotnika, oszczędzające jego zdrowie. Z tą myślą kładzie się też wielki wysiłek na rozbudowę przemysłu, tą myślą przepojona jest sierpniowa uchwała Prezydium Rządu o zapewnieniu robotnikom warunków bezpiecznej i higienicznej pracy, o czym obszerniej piszemy w innym miejscu.

Budownictwo nowych, higienicznych mieszkań, rozbudowa żłobków i przedszkoli, przebudowa miast i osiedli, umasowienie sportu i turystyki służy temu samemu celowi.

*

W stosunkach braterskiej współpracy i wzajemnej pomocy ludzi wolnych, działalność państwa zmierzająca do poprawy dobrobytu pracujących wspiera szeroka działalność społeczna obywateli.

Z organami państwa współdziałają i uzupełniają stosowane przez nie środki liczne społeczne zrzeszenia, przede wszystkim zaś najbardziej masowa organizacja ludzi pracy, jakimi są związki zawodowe. Ludzie pracy pomagają sobie wzajemnie w pracy zawodowej i poza nią.

Wyrazem tego jest między innymi to, że ubezpieczenie społeczne zarządzane jest przez związki zawodowe. W Związku Radzieckim jednak, działalność aktywu ubezpieczeniowego związków zawodowych nie ogranicza się do przyznawania zasiłków, do współdecydowania o przyznaniu rent oraz do kontroli wypłat, lecz jest najściślej powiązana z dbałością o zdrowe warunki pracy, ze zwalczaniem źródeł zachorowań w miejscu pracy i poza nim. Aktywiści niosą ponadto koleżeńską pomoc do domów chorych swych towarzyszy, dbają nie tylko o to, aby otrzymali oni opiekę lekarską, lekarstwa i wszystko, co potrzebne do odzyskania zdrowia, lecz także i o to, aby zapewnić sąsiedzką pomoc w potrzebnym zakresie. Czuwają również nad tym, żeby praca każdego była dostosowana do jego sił i możliwości, aby nie odbijała się ujemnie na zdrowiu.

Przykład Kraju Rad w dziedzinie współdziałania organów państwowych i społecznych oraz wzajemnego powiązania i uzupełniania się różnorakich form pomocy powinien być coraz lepiej przyswajany w naszym kraju.

Wzorując się na formach organizacyjnych, jakie rozwinęło radzieckie ubezpieczenie społeczne, nie wolno nie dostrzegać socjalistycznej, głęboko humanistycznej treści tych urządzeń. Trzeba pamiętać, że nasi towarzysze w Związku Rad wiążą z wykonywaniem ubezpieczenia prawdziwą troskę o usuwanie wszystkiego, co sprzyja rozwojowi chorób, wypadkom w zatrudnieniu i w ogóle upośledzeniu zdolności do pracy oraz wielostronną działalność dla należytego zaspokojenia potrzeb, związanych z chorobą i niezdolnością do pracy, uzupełniającą bezpośrednie świadczenia służby zdrowia i ubezpieczenia społecznego i że w tym celu stosują cały zespół środków i metod, realizowanych poprzez celowe i powiązane współdziałanie organów państwowych, instytucji społecznych, związków zawodowych i samopomocy koleżeńskiej.

Nie wystarczy więc przenoszenie na nasz teren samych form organizacyjnych radzieckiego ubezpieczenia społecznego.

Trzeba zrozumieć ich istotę i sens, ich związek z całością urządzeń społecznych i państwowych w osiąganiu celów, którym służy ubezpieczenie społeczne, jako jedna, lecz tylko jedna z wielu form zaspokajania określonych potrzeb.

Przyjaźń, pomoc i przykład Związku Radzieckiego w kształtowaniu naszego nowego życia umożliwiły nam wielkie osiągnięcia na drodze do socjalizmu. Wzajemna współpraca z Krajem Rad pozwoliła nam pomyślnie rozwiązać liczne trudności.

Szukając najlepszych sposobów wykonania stojących przed nami zadań przyswajajmy sobie doświadczenia narodów radzieckich, starając się zrozumieć je w pełni na gruncie naczelnych, rządzących współżyciem społecznym w ZSRR zasad, wśród których tak istotną i ważną jest zasada braterskiej współpracy i pomocy wzajemnej ludzi wolnych, budujących w twórczym i zespolonym wysiłku dobrobyt i szczęście całego społeczeństwa.

J. P.

GRUPOWE UBEZPIECZENIE MŁODZIEŻY SZKOLNEJ
W PAŃSTWOWYM ZAKŁADZIE UBEZPIECZEŃ

Możliwość nieszczęśliwego wypadku powodującego chorobę, inwalidztwo a niekiedy śmierć poszkodowanego w mniejszym lub większym stopniu zagraża wszystkim.

Poza pracownikami najbardziej narażona na wypadki jest młodzież w wieku szkolnym.

Korzystanie ze środków komunikacji, uprawianie sportów i turystyki, pomocnicze prace w gospodarstwie rolnym lub domowym są najczęstszymi przyczynami wypadków.

Dzieci pracowników mają zapewnioną pomoc leczniczą społecznej służby zdrowia. Niemniej w przypadku powstania inwalidztwa — dzieciom nie przysługują z ubezpieczenia społecznego świadczenia pieniężne (w pewnych tylko przypadkach można przedłużyć wypłatę zasiłku rodzinnego wzgl. renty sierocej). Opieka lecznicza natomiast nie przysługuje dzieciom osób pracujących samodzielnie.

W bieżącym roku szkolnym Państwowy Zakład Ubezpieczeń zapełnia istniejącą jeszcze w tej dziedzinie lukę, wprowadzając w życie nowe ubezpieczenie młodzieży szkolnej w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków.

Ubezpieczenie to jest dobrowolne. Jest ono jednak tak korzystne, że niewątpliwie stanie się powszechne i od 1 września zapewni świadczenia wszystkim uczniom i studentom.

Świadczenia przysługują uczniom poszkodowanym we wszelkiego rodzaju nieszczęśliwych wypadkach zarówno w szkole jak i poza szkołą, w sporcie, w życiu domowym, pracy społecznej itd.

Za nieszczęśliwy wypadek uważane są nie tylko urazy, ale także porażenie słoneczne, nagłe silne odmrożenie, zaczadzenie, zatrucie, ukąszenie przez zwierzęta, żmije, owady.

Poszkodowanym, którzy nie mają prawa do pomocy leczniczej państwowej służby zdrowia, PZU zwraca poniesione koszty leczenia skutków wypadku, a więc koszt porad lekarskich, opatrunków, operacji i zabiegów, przewozów chorego, opłat szpitalnych do łącznej wysokości 3.000 zł.

W razie powstania trwałego inwalidztwa świadczenia są wypłacane w formie jednorazowych odpraw przy niezdolności do pracy 5 — 34%, a w formie stałych rent kwartalnych przy inwalidztwie ciężkim, co najmniej 35%.

Wymiary tych świadczeń są następujące:

przy inwalidztwie w %	jednorazowa odprawa wynosi w zł	przy inwalidztwie w %	kwartalna stała renta wynosi w zł
5—9	1.000	35—44	360
10—14	1.500	45—54	440
15—19	2.000	55—64	520
20—24	2.500	65—74	600
25—29	3.000	75—84	700
30—34	3.500	85—94	800
		95—100	900
		inwalida bezradny lub umysłowo chory	1.000

Szczególną wartość społeczną mają oczywiście renty przyznawane dożywotnio ciężej poszkodowanym. Dzięki nim obywatele, którzy już w wieku młodzieńczym, przed rozpoczęciem pracy zawodowej, ulegli wypadkowi, uzyskają trwałe zabezpieczenie przyszłości na poziomie zbliżonym do przeciętnych świadczeń ubezpieczenia wypadkowego.

Ponadto Zakład pokrywać będzie koszty protez i koszty przeszkolenia zawodowego, aby umożliwić inwalidzie pracę zawodową.

W przypadku, gdy nieszczęśliwy wypadek spowodował śmierć poszkodowanego — Zakład wypłaca kwotę 2.000 zł.

Niewątpliwie to nowe ubezpieczenie jest cenną zdobyczą społeczną i przejawem troski o młodzież.

W dobrze zrozumianym interesie własnym i swoich dzieci rodzice powinni sprawdzić, czy kierownictwo szkoły zawarło ubezpieczenie i opłaciło składkę w wyznaczonym terminie.

Ubezpieczenie zawiera kierownictwo szkoły zgłaszając do najbliższego inspektoratu powiatowego PZU pełny stan uczniów w pierwszym miesiącu nauki, a następnie inkasując od uczniów i wpłacając do PZU w ustalonym terminie składkę roczną w wysokości 5 zł od ucznia.

Za tę jednorazową składkę PZU zapewnia uczniom w ciągu roku szkolnego oraz wakacji pełny zakres świadczeń i to w poważnej wysokości.

A. W.

ZZPPiS ustalił nowe wytyczne
współzawodnictwa pracy w ZUS

W ciągu ostatnich dwu lat Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeszedł poważne zmiany organizacyjne.

Likwidacja oddziałów obwodowych nie przyznających i nie wypłacających świadczeń rentowych, spowodowała, że zakres działania oddziałów wojewódzkich i pozostałych oddziałów obwodowych stał się niemal identyczny. Z instytucji trzystopniowej ZUS stał się właściwie instytucją o organizacji dwustopniowej, znikła kierownicza i organizatorska rola oddziałów wojewódzkich w stosunku do podległych im dawniej oddziałów obwodowych.

Reforma systemu kontroli prawidłowości wypłat zasiłków pieniężnych wypłacanych przez zakłady pracy przerzuciła ciężar działania oddziałów ZUS w tym zakresie na pracę instruktarzowo - kontrolną w terenie.

W okresie tych zmian nastąpiła likwidacja Związku Zawodowego Pracowników Instytucji Społecznych, a pracownicy ZUS weszli do Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych.

Doceniając wagę właściwego rozwoju współzawodnictwa i nadania mu prawidłowego kierunku Prezydium Zarządu Głównego ZZPPiS uchwaliło na rozszerzonym posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego przy udziale Dyrektora Naczelnego ZUS w dn. 15.9.1953 r. nowe „wytyczne" socjalistycznego współzawodnictwa pracy w jednostkach organizacyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wytyczne te uwzględniają wskazane wyżej zmiany organizacyjne oraz wskazują na aktualnie najbardziej istotną tematykę zobowiązań, a ponadto przystosowują organizację i formy współzawodnictwa oraz system oceny wyników i formy wyróżnień do systemu przyjętego we wszystkich pionach ZZPPiS.

Szczegółowe omówienie wytycznych umieścimy w następnym numerze Przeglądu.

(EM)

WYKONAĆ UCHWAŁY ZJAZDÓW ZWIĄZKOWYCH W DZIEDZINIE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWEJ

W czerwcu br. związki zawodowe zakończyły kampanię sprawozdawczo-wyborczą. Wybory przeprowadzono we wszystkich ogniwach i instancjach związkowych.

Ostatnim etapem tej wielkiej kampanii politycznej, w której brały udział miliony robotników i pracowników umysłowych, były krajowe zjazdy związków branżowych.

W toku wyborów na zebraniach, konferencjach i zjazdach członkowie związków krytycznie ocenili dotychczasową pracę kierownictw i wskazali drogi przezwyciężenia istniejących trudności.

W referatach i wystąpieniach dyskusyjnych przebijało poczucie głębokiej odpowiedzialności za wykonanie planów produkcyjnych, troska o zakład pracy, jego rozwój i prawidłową gospodarkę.

Na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych, konferencjach i zjazdach ostro i sprawiedliwie krytykowano tych kierowników instancji związkowych, którzy mało dbali o wychowanie aktywu związkowego a w swojej codziennej pracy nie doceniali sprawy troski o człowieka pracy, o jego materialne i kulturalne potrzeby.

ZDOBYCZE W ZAKRESIE OPIEKI NAD ZDROWIEM

Zarówno w referatach jak i dyskusjach stwierdzone zostały wielkie osiągnięcia w dziedzinie coraz pełniejszego zaspokojenia socjalno-bytowych potrzeb klasy robotniczej, w zakresie opieki zdrowotnej i lecznictwa zakładowego, w rozwoju urządzeń socjalnych, poprawy warunków sanitarno-higienicznych w zakładach, budownictwa mieszkaniowego, organizacji wypoczynku pracujących itp.

Wielkie osiągnięcia w zakresie opieki nad zdrowiem i bytem klasy robotniczej notuje Związek Zawodowy Górników. Ta część polskiej klasy robotniczej otaczana jest szczególną opieką Partii, Rządu i Związków Zawodowych.

W okresie minionych kilku lat górnictwo osiągnęło wielkie postępy na odcinku rozbudowy lecznictwa przemysłowego. Powstało 95 ambulatoriów, 48 przyzakładowych izb chorych, 79 ambulatoriów dentystycznych i 37 pracowni analitycznych.

Podniesienie na wyższy poziom opieki lekarskiej, polepszenie ogólnie warunków pracy oraz poprawa na odcinku bezpieczeństwa i ochrony pracy spowodowały znaczny spadek absencji chorobowej, która w przemyśle węglowym zmniejszyła się w okresie sprawozdawczym o 2%.

Najlepsze wyniki na tym odcinku mają kopalnie „Waryński" i „Biały Orzeł". Również w tych kopalniach dobrze pracowały rady zakładowe i aktyw socjalno-ubezpieczeniowy.

W trosce o zdrowie górników zarząd główny uruchomił ze składek członkowskich prewentorium górnicze w Szczawnicy, w którym przodownicy pracy chorzy na pylicę znajdują dobrą opiekę lekarską i wspaniały, zasłużony wypoczynek. Od roku 1949 udzielono pomocy lekarskiej w tym prewentorium 3.757 górnikom. Wydzielono także dla górników specjalne sanatoria, przeciwgruźlicze i inne.

W zakresie opieki nad matką i dzieckiem górnictwo posiada również wielkie osiągnięcia: 172 przedszkola na 14.385 dzieci, własne domy kolonijne w najpiękniejszych podgórskich i nadmorskich miejscowościach. Ogółem na kolonie wyjeżdża rokrocznie ponad 40.000 dzieci górników, a z wczasów pracowniczych w jednym tylko roku 1952 skorzystało 32 tysiące osób.

Na krajowym zjeździe metalowców również omawiano znaczne osiągnięcia w zakresie opieki nad człowiekiem pracy i nad jego rodziną.

Nastąpiła znaczna poprawa na odcinku pomocy lekarskiej pracującym, rozbudowano leczenictwo przyzakładowe, powstała szeroka sieć urządzeń socjalnych: żłobków i przedszkoli, podniesiono na wyższy poziom warunki pracy, wzrosło bezpieczeństwo i ochrona zdrowia zatrudnionych, nastąpił poważny spadek zachorowalności i absencji chorobowej. Np. w przemyśle maszyn rolniczych absencja chorobowa obniżyła się o 0,75%, w zakładach przemysłu obrabiarkowego i przemysłu motoryzacyjnego spadek wynosi 0,7%, zaś w przemyśle okrętowym absencja chorobowa obniżyła się o 1,64%.

W dziedzinie opieki nad matką i dzieckiem osiągnięcia przemysłu metalowego w ciągu ostatnich trzech lat są niemniej imponujące: przybyło 26 żłobków na 2.362 miejsc (w tym jeden żłobek w Warszawie zbudowany został przez Zarząd Główny Metalowców) i 23 przedszkola na 3.236 miejsc. Na kolonie letnie wyjeżdża co roku ponad 20.000 dzieci.

Podczas obrad członek Zw. Zaw. Metalowców z Kielc tow. Wojteczko scharakteryzował rolę i zadania aktywu związkowego w opiece nad pracującymi. Tow. Wojteczko stwierdził, że dzięki podniesieniu na wyższy poziom opieki lekarskiej, polepszeniu warunków bezpieczeństwa i ochrony pracy w jego zakładzie pracy absencja chorobowa spadła w ostatnim czasie o 50%. Wzrosła również rola aktywu związkowego na odcinku kontroli wypłaty zasiłków ubezpieczeniowych.

W dyskusji delegaci zwracali uwagę na dość częste przypadki niewłaściwego stosunku lekarzy do chorych, lekceważenie obowiązków, a niekiedy nawet wyłudzanie pieniędzy za rzekome leczenie środkami zagranicznymi.

Związek Zawodowy Włókniarzy na swoim krajowym zjeździe podsumował kilkuletni dorobek w dziedzinie opieki nad pracującymi i ich rodzinami, zwłaszcza na odcinku rozbudowy urządzeń socjalnych, co umożliwiło wchłonięcie do produkcji nowych sił roboczych.

Imponujące cyfry: 111 przedszkoli przyzakładowych, 138 żłobków, 26 świetlic dziecięcych, 41 własnych ośrodków kolonijnych, szeroko rozbudowana sieć ambulatoriów przyzakładowych i szereg innych zdobyczy, które stanowią część składową ogólnych warunków bytu klasy robotniczej — oto osiągnięcia Związku Zawodowego Włókniarzy.

Te wielkie osiągnięcia związków zawodowych w ich dotychczasowej działalności są jednak niewspółmierne do zadań, jakie stoją przed związkami zawodowymi w warunkach budownictwa socjalistycznego, zgodnie z wytycznymi Partii i Rządu.

Obok poważnego dorobku w całej wszechstronnej działalności związków zawodowych zjazdy i konferencje stwierdziły jednocześnie wielkie braki i niedociągnięcia w zakresie zagadnień socjalno-bytowych, troski o materialne i kulturalne potrzeby klasy robotniczej.

NIEDOCENIANIE ZAGADNIEŃ SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH

W referatach sprawozdawczych zagadnienia socjalno-ubezpieczeniowe nie znalazły właściwego odbicia. Przeważająca większość zarządów głównych poruszyła jedynie niektóre odcinki tych zagadnień. Zaledwie kilka zarządów głównych poruszyło szerzej sprawy socjalno-ubezpieczeniowe (związki zawodowe spożywców, metalowców, państwowców, handlowców oraz odzieżowców).

Niedostatecznie omówiono, zarówno w referatach jak i w dyskusji, zagadnienie lecznictwa przemysłowego, a jeszcze w mniejszym stopniu sprawę gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi. Poza związkami metalowców, handlowców, spożywców, odzieżowców i państwowców zagadnienia ubezpieczeń społecznych nie były poruszane na zjazdach.

Jeśli chodzi o sprawy lecznictwa zakładowego, to ograniczono się do podania ogólnych danych statystycznych, nie wykazując potrzeb w zakresie ochrony zdrowia oraz wpływu stanu lecznictwa przemysłowego na kształtowanie się absencji chorobowej.

W dyskusji na zjeździe Górników tow. Brykczyńska przewodnicząca rady miejscowej Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego zwróciła uwagę, że główną przyczyną wysokiej absencji chorobowej jest brak opieki lekarskiej, np. w jednej z kopalń z powodu braku lekarza absencja chorobowa dochodziła do 20%. W tych warunkach — podkreśliła tow. Brykczyńska — nie można mówić o wykonaniu planów produkcyjnych.

Należy stwierdzić, że niedostatecznie została omówiona działalność aktywu socjalno-ubezpieczeniowego i to zarówno w referatach sprawozdawczych jak i obradach.

Pracę delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych dość analitycznie omówiono tylko w sprawozdaniach Związków Zawodowych Spożywców i Państwowców wykazując osiągnięcia w pracy aktywu, braki i ich przyczyny oraz środki konieczne do usunięcia istniejących braków.

Niektóre związki w sposób ogólnikowy poruszyły w swych sprawozdaniach rolę i znaczenie aktywu socjalno-ubezpieczeniowego oraz jego osiągnięcia (chemicy, metalowcy, żegluga, hutnicy), inne natomiast wcale nie wspomniały o istnieniu i działalności aktywu socjalno-ubezpieczeniowego.

Stan ten świadczy o niebezpiecznym oderwaniu się instancji związkowych od zagadnień bytowych, o swego rodzaju oportunizmie panującym wśród części działaczy związkowych, o wypaczaniu podstawowych zadań i obowiązków w codziennej działalności związków zawodowych.

Wymownym dowodem rozbieżności między rzeczywistym obrazem spraw nurtujących rzesze robotnicze, a ich odbiciem na zjazdach krajowych jest stosunek procentowy wypowiedzi na zebraniach i konferencjach zakładowych do wypowiedzi na zjazdach. Przeważająca ilość wypowiedzi członków podstawowych organizacji związkowych dotyczyła spraw socjalno-bytowych, ochrony pracy, spraw mieszkaniowych, stołówek, zaopatrzenia, opieki lekarskiej itp., np. w przemyśle chemicznym w grupach związkowych 2/3 zabierających głos w dyskusji mówiło o sprawach socjalno-bytowych i warunkach pracy, a na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych rad oddziałowych i zakładowych 35% dyskutantów wypowiadało się w sprawach bytu codziennego. To samo zjawisko obserwowaliśmy w podstawowych organizacjach związkowych u budowlanych.

Na tle analizy wyników kampanii sprawozdawczo-wyborczej specjalne zadania stoją przed aktywem socjalno-ubezpieczeniowym.

Powołany do życia zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy (delegaci, komisje socjalno-ubezpieczeniowe) w wielu wypadkach nie został uruchomiony, nie przeszkolono go i dlatego nie zna on swoich obowiązków.

Kierownictwa zakładowych organizacji związkowych nie instruują aktywu związkowego, nie wyznaczają mu konkretnych zadań i nie kontrolują, jak te zadania są realizowane. To samo dotyczy zarządów okręgowych związków branżowych.

Mimo wyraźnych poleceń CRZZ o konieczności powołania aktywu socjalno-ubiezpieczeniowego przy wszystkich zarządach okręgowych i oparcia o ten aktyw swojej codziennej pracy, stwierdzamy, że nie wszędzie to nastąpiło.

Zarządy okręgowe na ogół mało poświęcają uwagi zagadnieniom socjalno-ubezpieczeniowym i pracy aktywu związkowego na tym odcinku.

W planach pracy prezydiów zarządów okręgowych na ogół te sprawy są pomijane, względnie spychane na miejsce dalszoplanowe. Aczkolwiek zarządy główne w ostatnim okresie więcej doceniają znaczenie problemów socjalno-ubezpieczeniowych, to w wielu jednak wypadkach czynią to bez głębszej analizy potrzeb i możliwości, bez znajomości terenu i perspektyw rozwoju.

Zagadnienie troski o ludność pracującą, o maksymalne zaspokojenie jej materialnych i kulturalnych potrzeb jest przedmiotem stałego zainteresowania ze strony Partii i Rządu oraz kierownictwa CRZZ.

Jakkolwiek sprawy te znalazły dobitny swój wyraz na VII Plenum KC PZPR oraz na XI Plenum CRZZ, to w wielu instancjach wśród odpowiedzialnych pracowników aparatu związkowego daje się zauważyć uciekanie od bolączek i potrzeb klasy robotniczej, jako spraw mniej istotnych i ważnych niż sprawy produkcyjne, gospodarcze.

WNIOSKI

Analiza przebiegu wyborów władz związkowych wykazuje, że:

a) kierownictwa instancji niedostatecznie interesują się zagadnieniami bytu, zdrowia i warunków pracy klasy robotniczej, nie doceniają potrzeb szerokich mas pracujących,

b) nie czuwają nad pełnym i zgodnym z przeznaczeniem wykorzystaniem funduszów państwowych na cele socjalno-bytowe,

c) nie wykorzystują uprawnień nadanych im przez władzę ludową do gospodarowania funduszami na potrzeby socjalne, nie biorą udziału w ustalaniu potrzeb i planowaniu inwestycji w zakresie rozwoju lecznictwa, urządzeń socjalnych i kulturalnych, bezpieczeństwa i ochrony pracy, budownictwa i remontów mieszkań.

Stwierdzenie faktu, że zagadnienia lecznictwa i ubezpieczeń społecznych nie znalazły zarówno w referatach sprawozdawczych jak i w wystąpieniach podczas obrad właściwego odzwierciedlenia świadczy jak najwymowniej o niezrozumieniu przez związki zawodowe zadań na tym odcinku.

Najbliższymi zadaniami wynikającymi z obrad i uchwał konferencji i zjazdów przed wydziałami i aktywem socjalno-ubezpieczeniowym są:

a) dokładne przestudiowanie materiałów zjazdów i konferencji z uwzględnieniem wszystkich krytycznych uwag odnośnie niedociągnięć na odcinku zagadnień socjalno-ubezpieczeniowych,

b) wyciągnięcie odpowiednich wniosków z krytyki nie tylko w sensie naprawienia tych lub innych niedociągnięć ujawnionych w toku dyskusji, lecz także podniesienia na wyższy poziom stylu pracy, udoskonalenia metod kierownictwa.

Warunkiem koniecznym do realizacji zadań postawionych na zjazdach i konferencjach oraz zawartych w uchwałach w zakresie maksymalnego zaspokojenia codziennych materialnych i kulturalnych potrzeb jest uruchomienie terenowego aktywu społecznego, oparcia pracy o ten aktyw, umiejętne kierowanie nim i uświadamianie.

Każdy aktywista związkowy powinien pamiętać, że uchwały zjazdów, konferencji i zebrań związków zawodowych to bojowy nakaz mas, nakaz wyrażający wolę członków związków zawodowych. Cała działalność związków zawodowych powinna być skierowana na to, aby niezłomnie i konsekwentnie ten nakaz zrealizować.

Nasze związki zawodowe kierowane przez partię są aktywnymi organizatorami szerokich mas pracujących w walce o budownictwo socjalizmu.

Realizacja uchwał zjazdów, konferencji i zebrań pomoże związkom zawodowym w podniesieniu ich roli jako szkoły socjalizmu i jeszcze mocniej zewrze szeregi klasy robotniczej i wszystkich pracujących wokół naszej partii w walce o Front Narodowy i budownictwo podstaw socjalizmu.

Mieczysław Tureniec
Kierownik Wydziału S-U CRZZ

ZABEZPIECZENIE ZDROWIA PRACUJĄCYCH

UCHWAŁA PREZYDIUM RZĄDU Z 1 SIERPNIA 1953 ROKU

Już od pierwszych dni odzyskania niepodległości Polska Ludowa stanęła przed wielkim zagadnieniem usunięcia naszego zacofania i zaniedbań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla sił kapitalistycznych rządzących Polską przedwrześniową zagadnienie to nie istniało; chodziło im przecież o największą eksploatację sił roboczych. W Polsce Ludowej troska o człowieka i jego dobro jest sprawą naczelną.

Dla naszego kraju rozpoczynającego budowę podstaw socjalizmu znaczenie działalności na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy jest bezsporne. Wzorem także i w tej dziedzinie jest dla nas doświadczenie Związku Radzieckiego, pierwszego na świecie państwa, które zbudowało socjalizm, a które na przestrzeni 3 pięciolatek stalinowskich osiągnęło czterokrotny spadek ilości wypadków przy pracy.

Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy to jedynie skuteczna droga walki z wypadkami i chorobami zawodowymi, to droga do uniknięcia wypadków śmierci, kalectwa i chorób zdarzających się w złych warunkach pracy. Poprawa warunków pracy zmniejsza zbędny wysiłek robotnika, przyczynia się do zwiększenia wydajności pracy, do zmniejszenia absencji chorobowej, daje nowe rezerwy produkcyjne, zwiększa dobrobyt kraju.

Każdy wypadek przy pracy lub choroba zawodowa nabyta w związku z pracą to przeszkoda w naszym marszu naprzód do zdrowego i szczęśliwego społeczeństwa socjalistycznego.

Ażeby realizować poprawę stanu BHP państwo nasze corocznie przeznacza poważne sumy na ten cel. Nakłady finansowe na poprawę warunków BHP w zakładach pracy wyniosły w 1953 roku ponad 1.850 milionów złotych. Dzięki temu stale poprawia się stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Świadczy o tym obniżenie się wielkości wskaźnika wypadkowości o 30% na przestrzeni ostatnich 4 lat, mimo znacznego napływu do pracy w przemyśle nowego nie przeszkolonego elementu.

O znaczeniu, jakie temu zagadnieniu przypisuje Polska Ludowa świadczą dobitnie nagrody państwowe przyznane w latach 1952 i 1953 naukowcom i robotnikom za realizowanie postępu technicznego w dziedzinie ochrony pracy, np. inż. Kopczyńskiemu za „ścianę wodną" w piecach metalurgicznych, robotnikowi Bąkowi za urządzenie do wydmuchiwania balonów ze szkła, zespołowi pracowników Centralnego Instytutu Ochrony Pracy za aparat klimatyzacyjny dla gorących działów hutniczych itd.

W dniu 1 sierpnia br. Prezydium Rządu podjęło uchwałę nr 592/53 (Monitor A-83, poz. 779) w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uchwała na wstępie podsumowała dotychczasowe osiągnięcia i braki w działalności na odcinku BHP oraz wytyczyła dalsze kierunki planowej działalności w tym zakresie.

Wielkie znaczenie Uchwały Prezydium Rządu polega na tym, że przynosi ona rozwiązanie szeregu bardzo istotnych postulatów wysuwanych przez Związki Zawodowe i instancje administracyjne, koniecznych dla poprawy istniejącego w zakładach pracy stanu BHP.

Postanowienia Uchwały wskazują na fakt, że częstym źródłem wypadków i chorób zawodowych oraz związanych z nimi przypadków absencji chorobowej i fluktuacji pracowników są braki natury organizacyjnej i niedostateczna pod względem kwalifikacji obsada komórek służby BHP na wszystkich szczeblach organizacyjnych naszej gospodarki narodowej.

Ilustrację może stanowić przykład Ministerstwa Budownictwa Przemysłowego, gdzie nie tak dawno jeszcze w całym pionie resortu w służbie BHP pracowało około 500 osób w tym: 4 inżynierów i 34 techników o różnej specjalności, 135 rzemieślników — robotników budowlanych oraz 327 pracowników bez jakichkolwiek technicznych kwalifikacji. Z tej ogólnej poważnej liczby służby BHP w przedsiębiorstwach budownictwa przemysłowego

około 50% nie posiadało znajomości podstaw budownictwa. Wśród tych pracowników BHP znajdowali się: referenci zaopatrzenia, księgowi a nawet... fryzjerzy i szewcy. Należy stwierdzić, że Ministerstwo Bud. Przem. podjęło inicjatywę i przeszkoliło z tej liczby 240 pracowników służby BHP na kursach 11-dniowych. Oczywiście taki kurs był pożyteczny, ale nie mógł nauczyć tych pracowników całkowicie skutecznej działalności w złożonej dziedzinie BHP.

Podobnie, choć może w innej skali, obserwuje się fakty złej obsady i w innych resortach i w podległych im centralnych zarządach.

Postęp w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy należy więc przede wszystkim od obsady kwalifikowanym personelem komórek BHP.

Inne źródła braków obecnego stanu BHP to: niedostateczna znajomość zasad i przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy u personelu kierowniczego i technicznego przedsiębiorstw oraz niedocenianie przez nich wpływu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na podniesienie wydajności pracy, niedostateczny stan produkcji i zaopatrzenia zatrudnionych w środki ochrony osobistej (odzież, obuwie ochronne itd.), nieprzestrzeganie w dostatecznym stopniu przez biura projektowe, konstrukcyjne i technologiczne oraz instytuty naukowo-badawcze wymogów BHP, zbyt słaby udział personelu lekarsko-pielęgniarskiego w zapobieganiu chorobom i urazom w procesach pracy i produkcji i wreszcie brak organów dla koordynowania wysiłków resortów i wymiany doświadczeń w dziedzinie BHP w skali ogólnokrajowej.

Sierpniowa uchwała Prezydium Rządu utrwala to, co w dotychczasowej działalności zwalczania wypadkowości i chorób zawodowych było dobre, a eliminuje wszystko to, co może hamować dalszy postęp w tym zakresie. W ten sposób Uchwała zapoczątkowuje nowy etap walki o dalszą poprawę stanu BHP w zakładach pracy. Jeśli postanowienia Uchwały zostaną zrealizowane zarówno w treści jak i w czasie — to już wkrótce etap ten powinien zaznaczyć się podstawowymi przemianami nie tylko w poprawie stanu BHP w zakładach pracy, ale również znaczną poprawą kultury technicznej i stosunków w procesach pracy i produkcji.

Uchwała nakłada poważne zadania na cały aparat państwowy, produkcyjny i związkowy, począwszy od przewodniczącego PKPG aż do majstra i brygadzisty z jednej strony, od Centralnej Rady Związków Zawodowych do społecznego inspektora pracy i komisji ochrony pracy — z drugiej.

Zadania nałożone na aparat administracyjny mają na celu dalsze zwiększenie operatywnej działalności w zakresie zwalczania wypadków i chorób zawodowych przy pracy we wszystkich przedsiębiorstwach w rozumieniu ciążącej na tym aparacie odpowiedzialności za stan BHP w podległym zakresie działania wszystkich resortów, co podkreślają odnośne postanowienia Uchwały.

Pełne wykonanie zadań przez aparat administracyjny Uchwała gwarantuje przez:

a) zlecenie szczególnej troski zwierzchniej w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy w resorcie — ministrom i kierownikom centralnych urzędów,

b) usamodzielnienie i podniesienie znaczenia stanowisk służby BHP w strukturze resortów, centralnych zarządów i kierownictwie zakładów pracy,

c) zapewnienie potrzebnej obsady osobowej dla BHP z tym, że dla spraw technicznych bezpieczeństwa i higieny pracy należy przewidzieć osoby z wyższym wzgl. średnim technicznym wykształceniem,

d) określenie zakresu działania i uprawnień BHP na wszystkich szczeblach oraz ustalenie form słusznego wynagrodzenia i systemu premiowania za pracę,

e) powołanie przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych Głównej Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w celu zbierania materiałów o stanie BHP, wymiany doświadczeń oraz przygotowania projektów, przepisów i wytycznych.

f) powołanie Samodzielnego Wydziału do Spraw BHP w Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego w celu planowania potrzeb finansowo-materiałowych i zaopatrzenia oraz koordynacji działalności resortów w zakresie BHP.

Uchwała nakazuje również zacieśnienie współpracy pomiędzy resortami, centralnymi zarządami i zakładami pracy a organizacją związków zawodowych na różnych szczeblach organizacyjnych (rada zakładowa, zarząd okręgu, zarząd główny zz).

Do zadań zarządów głównych zz należy:

a) współpraca z komórką głównego inspektora BHP w resorcie i starszymi inspektorami BHP w centralnych zarządach w ramach określonych konkretnych zadań wynikających z Uchwały,

b) opiniowanie przez ogniwa zz działalności aparatu administracyjnego w zakresie rozwiązywania zagadnień BHP oraz wnioskowanie o przyznawaniu premii za pracę w dziedzinie BHP inżynierom i technikom BHP w zakładach pracy,

c) udział w egzaminowaniu personelu inżynieryjno-technicznego kończącego kursy bezpieczeństwa i higieny pracy,

d) udział w opracowaniu przepisów z dziedziny BHP.

Zarówno omówiona uchwała Prezydium Rządu jak i wydane w porozumieniu z CRZZ zarządzenie Przewodniczącego PKPG, ramowa instrukcja w sprawie „organizacji i zakresu działania służby BHP w przedsiębiorstwach", wskazują na potrzebę ścisłej współpracy administracji ze związkowym aktywem ochrony pracy (głównie komisje ochrony pracy i społeczna inspekcja pracy), jako na podstawę postępu w zapewnieniu robotnikom jak najlepszych warunków pracy.

Postęp w dziedzinie BHP będzie mógł być osiągnięty, jeśli obie strony tj. administracja i organizacje związkowe wykonają w pełni zadania nałożone na nie i rozwiną zespołową współpracę. Środki, które Uchwała oddaje w ich ręce stać się powinny również ważnym narzędziem w walce z absencją chorobową i z tego powodu z treścią Uchwały i zarządzeń wydanych na ich podstawie zapoznać się musi dokładnie także związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy.

Prawo do ochrony pracy jest podstawowym prawem obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Jest to prawo zapewnione Konstytucją, która gwarantując obywatelom w art. 60 ochronę zdrowia wskazuje, że urzeczywistnieniu tego prawa służą między innymi: „stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy, szeroka akcja zapobiegania wypadkom i ich zwalczania".

Inż. M. Kisieliński (CRZZ)

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Usunąć błędy i zaniedbania w opłacaniu składek ubezpieczeniowych

Od dnia 1 grudnia 1952 obowiązuje zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez banki, nowy system opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków, uregulowany instrukcją Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18.10.1952 (Monitor Polski nr A-92, poz. 1436).

Zasadniczy cel nowego systemu opłacania składek

Zasadniczym celem wprowadzonych zmian było:

a) osiągnięcie możliwie pełnej i regularnej ściągalności składek ubezpieczeniowych przez powiązanie obowiązku opłacania należnych składek z istniejącym systemem realizowania funduszu płac,

b) uproszczenie kontroli prawidłowości uiszczania składek ubezpieczeniowych przez powierzenie jej bankom przy ścisłym określeniu podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych,

c) uproszczenie pracy w oddziałach ZUS przez zniesienie kont osobowych (zmniejszenie obsady pracowniczej).

Nowym systemem opłacania składek objęte zostały zakłady pracy, których fundusz płac jest kontrolowany przez banki. Są to jednostki budżetowe budżetu centralnego i terenowego oraz przedsiębiorstwa pozostające na rozrachunku gospodarczym.

Jednostki budżetowe obowiązane są opłacać składki przy każdorazowym składaniu w banku zapotrzebowania na środki płatnicze na wypłatę wynagrodzeń, jeżeli wynagrogrodzenia te wypłacane są z kredytów przewidzianych w § 1 „Płaca".

Przedsiębiorstwa na rozrachunku gospodarczym obowiązane są złożyć w banku polecenie przelewu składek równocześnie z miesięcznym sprawozdaniem z wykonania planu funduszu płac za miesiąc ubiegły. Wysokość przekazywanych składek powinna być obliczona od ogólnej kwoty sprawozdania z wyłączeniem kwot wypłaconych z bezosobowego funduszu płac *). Zakłady pracy, które nie złożą w terminie polecenia przelewu składek, obowiązane są opłacić odsetki zwłoki, ponadto — w razie opóźnienia złożenia sprawozdania z wykonania planu funduszu płac — mogą być do nich zastosowane rygory bankowe.

Czy zakłady pracy regularnie opłacają składki

Zdawałoby się, że przedstawiony system powinien zapewnić spełnienie jednego z celów jego wprowadzenia, tj. pełnej i regularnej ściągalności składek.

Pozory przemawiają za tym, że tak jest. Dokonywanie przypisu (obciążenia) składek według wysokości osiągniętego wpływu na składki zapewnia 100% ściągalności.

Rzeczywistość wykazuje jednak nieco co innego. Przeprowadzone przez Centralę ZUS inspekcje terenowe ujawniły, że jest wiele zakładów pracy, które w pewnych miesiącach nie opłaciły w ogóle składek. Oddziały ZUS prowadzą żmudne dochodzenia wyjaśniające, nie zawsze uwieńczone pomyślnym rezultatem. Świadczą o tym następujące przykłady:

Inspektorat Nadzoru nad Ogrodami Zoologicznymi, Warszawa, ulica Ratuszowa 3 — N. K. 21322 — nie wpłacił składek za m-c I, II i III 1953,

Warszawskie Zakłady Garbarskie, Warszawa, ul. Okopowa 78 — N. K. 211188 — nie wpłaciły składek za m-c I, II i III. 1953,

Administracja Nieruchomości Centralnego Zarządu Przemysłu Mleczarskiego, Warszawa. ul. Hoża 66/68 — N. K. 211465 — podobnie nie dokonały wpłaty składek za podany wyżej okres.

Na prośbę oddziału ZUS w Warszawie V Oddział Miejski NBP wyjaśnił, że Inspektorat Nadzoru został zlikwidowany, że Zakłady Garbarskie nie podejmują wpłat oraz że Administracja Nieruchomości podejmuje gotówkę na płace dopiero od maja br.

Otrzymane z banku odpowiedzi nie są wystarczające, bank bowiem nie podał, od kiedy konto Inspektoratu zostało w banku zlikwidowane, wyjaśnienie zaś, że Zakłady Garbarskie w ogóle nie podejmowały gotówki na wypłatę wynagrodzeń względnie że Administracja Nieruchomości rozpoczęła ją podejmować dopiero od maja br. — bez podania powodów tego stanu — jest mało przekonujące wobec faktu zgłoszenia tych zakładów pracy w oddziale ZUS — jako czynnych — z końcem 1952 roku.

O powadze zagadnienia świadczyć może pismo Oddziału ZUS w Zielonej Górze z sierpnia br. skierowane do oddziału wojewódzkiego NBP w Zielonej Górze, zawierające wykazy 271 zakładów pracy, które w ubiegłym okresie, tj. do czerwca br., nie opłaciły należnych składek za pewne miesiące — ogółem za 544 miesięcy.

Są wśród tych zakładów pracy jednostki budżetowe, jak Prezydia Rad Narodowych, Szkoły Państwowe itp., są przedsiębiorstwa Państwowe i spółdzielcze. Po bliższym zbadaniu sprawy braku wpłat niewątpliwie okaże się, że niektóre z wykazanych zakładów pracy opłacają lub opłaciły składki, podając inny numer rejestracyjny (celowo lub przez pomyłkę), niemniej jednak duża ich liczba wpłaty istotnie nie dokonała. Tego rodzaju przypadki są zjawiskiem nagminnym i zachodzą w każdym oddziale wojewódzkim ZUS. Likwidacja ich następuje wyłącznie na interwencję ZUS.

Brak kontroli należności ZUS w formie obciążenia konta zakładu pracy składkami, ustalonymi na podstawie deklaracji lub z urzędu, nie

*) Bliższe szczegóły dotyczące podstawy obliczania składek zawiera artykuł mgra M. Toporowskiego zamieszczony w nr 7/53 PUS, str. 206.

pozwala zorientować się, jakie to są konkretnie należności, można jednak sądzić, że chodzi tu o setki tysięcy złotych.

Jak banki spełniają swoje zadania kontrolne

Czynności oddziałów Narodowego Banku Polskiego, Banku Inwestycyjnego i Banku Rolnego, wykonujących kontrolę wykonania funduszu płac w nadzorowanych zakładach pracy, w kilku początkowych miesiącach obowiązywania nowego systemu ograniczone zostały wyłącznie do kontroli merytorycznej i rachunkowej składanych i przyjmowanych poleceń przelewu składek.

Kontrola merytoryczna jest całkiem prosta wobec takiego określenia podstawy obliczania składek (porównaj wyżej), że jakiekolwiek niejasności i wątpliwości nie mogą tu mieć miejsca. Centrala NBP opierając się na przepisach obowiązujących w tym zakresie dba przede wszystkim o prostotę i łatwość wykonania czynności banków przy poborze składek ubezpieczeniowych.

Kontrola rachunkowa wykonywana przez banki ograniczona jest do obowiązku sprawdzania właściwego obliczenia składki od ściśle określonej podstawy według stawki 15,5%. Trudno jest wypowiedzieć się na temat dokładności tej kontroli, ZUS bowiem nie ma żadnego wglądu w ten odcinek pracy banków i tylko przypadek może odkryć ewentualne błędy.

Poza wysokością składek i regularnością ich wpłaty dużą uwagę zwraca ZUS na właściwe wypełnianie przez zakłady pracy polecenia przelewu składek przy określaniu tytułu dokonywanej wpłaty. Niepodawanie tytułu wpłaty lub błędne jego wypełnianie powoduje w oddziałach ZUS cały szereg dodatkowych prac mających na celu ich usunięcie.

ZUS — znając teren — przewidywał w pewnym stopniu możliwość niedociągnięć i z tego powodu żądał od NBP obok kontroli merytorycznej i rachunkowej również kontroli formalnej poprawności składanych dokumentów. NPB sprzeciwiał się zdecydowanie temu żądaniu. Dopiero wytworzony stan, szczególnie na odcinku rozliczeń z kwot pobranych na wypłatę zasiłków i nacisk ze strony ZUS doprowadziły do wydania w dniu 3.6 br. zarządzenia Prezesa NBP nr 78/53 wprowadzającego formalną kontrolę przyjmowanych dowodów wpłat oraz zleceń wypłaty. Zarządzenie to niecałkowicie poprawiło sytuację w omówionym zakresie, bowiem nie przez wszystkie banki jest ściśle przestrzegane.

Jak zakłady pracy wypełniają formularze poleceń przelewu składek

Przy wypełnianiu polecenia przelewu na należne składki zakłady pracy obowiązane są podać w rubryce „tytułem" N. R. (numer rejestracyjny) oraz liczbę pracowników, jako też określić okres, za który składki są opłacane.

Zakłady pracy nie stosują się do tego wymogu, jak o tym świadczą następujące przykłady:

Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w Grodzisku Maz. Wydział Komunikacji Drogowej N. R. 19451 — dnia 29 czerwca 1953 dokonuje sześciu przelewami opłaty składek, podając w tytule przelewu *„składki za m-c czerwiec 1953"*, nie podaje natomiast na żadnym przelewie ani N. R., ani liczby zatrudnionych.

Prezydium Rady Narodowej Pow. Miejsko-Uzdrow. Otwock — Wydział Finansowy N. R. 219379 dokonuje wpłaty składek za m-c lipiec 1953 ośmioma przelewami z dnia 27.6 i 29.6 br. (po 4 w każdym dniu). Wydział Finansowy nie podaje w żadnym przypadku liczby ubezpieczonych, podaje natomiast na 2-ch przelewach mylny N. R. 219376, który dotyczy gospodarstwa rolnego przy Prewentorium w Strzępkach.

Brak N. R. stwarza konieczność ustalenia tego N. R. w kartotece Oddziału ZUS, co powoduje stratę czasu pracownika oraz hamuje bieg dokumentów, który przy tak masowej ilości powinien być zautomatyzowany.

Brak liczby zatrudnionych powoduje konieczność zwracania się do zakładów pracy o podanie tej liczby w drodze korespondencji (często kilkakrotnie) oraz powoduje zniekształcenie obrazu stanu zatrudnienia w skali krajowej. Dane o liczbie pracowników są potrzebne do sprawozdań i opracowań budżetowych oraz dla GUS *).

W zaokrągleniu liczba zakładów pracy objętych nowym systemem wynosi 42.000. Na jeden zakład pracy przypada przeciętnie 2,5 polecenia przelewu składek miesięcznie.

Według danych oddziału ZUS w Warszawie 25% zakładów pracy (przeważnie jednostki budżetowe) nie podaje N. R., co w skali krajowej daje miesięcznie liczbę 26.250 poleceń przelewów wymagających uzupełnienia. Licząc tylko 1 minutę na uzupełnienie przelewu N. R. otrzymujemy stratę 54 roboczo-dniówek miesięcznie.

Liczby zatrudnionych na poleceniach przelewu nie podaje przeciętnie 30% (w Warszawie 50%) zakładów pracy, czyli w skali krajowej 15.000 zakładów. Licząc 5 minut na załatwienie jednej sprawy w drodze korespondencji, otrzymujemy stratę 156 roboczo-dniówek miesięcznie.

Do częstych błędów zakładów pracy przy wypełnianiu polecenia przelewu należy podawanie mylnego numeru rejestracyjnego. Wobec nieprowadzenia kont osobowych zakładów pracy objętych nowym systemem i notowanie dokonanej wpłaty w rubryce prowadzonego przez oddział ZUS wykazu dokonanych wpłat, odpowiadającej wskazanemu numerowi rejestracyjnemu, następuje fałszywe oznaczenie wpłaty. Wykrycie błędu przez oddział ZUS, kontrolujący regularność wpłat zakładów pracy, następuje w tych przypadkach dopiero po wymianie odpowiedniej korespondencji z bankiem kontrolującym fundusz płac danego zakładu pracy, często jednak zachodzi potrzeba dodatkowej jeszcze korespondencji z zakładem pracy.

Wszelkie wysiłki ZUS zmierzające do usunięcia omówionych niedomagań i usterek będą bezowocne, jeżeli zakłady pracy będą nadal traktować sprawy ubezpieczeń społecznych niedbale.

ZUS opracował tak szczegółowo i jasno tryb postępowania zakładów pracy przy wykonywaniu ciążących na nich obowiązków, że gdyby tylko zechciały one stosować się do stawianych im wymogów, tak bardzo uproszczonych, nowy system opłacania składek można by uznać za niewątpliwy sukces na drodze rozwoju organizacji ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej.

A. Durski

---

*) Znaczenie tych danych wyjaśnia zamieszczony obok artykuł Fr. Krogulskiego o znaczeniu statystyki ubezpieczeniowej.

Walka z zachorowalnością
w oparciu o staranną analizę jej przyczyn

Zespół walki z zachorowalnością, działający w ramach komisji socjalno-ubezpieczeniowej, bada i ustala czynniki wpływające na zwiększanie się zachorowań. Z kolei pod kierunkiem i przy współudziale lekarza zespół opracowuje plan środków zaradczych mających na celu zmniejszenie zachorowalności i wypadkowości wśród załogi.

Opierając się na dostarczonych przez zakładową służbę zdrowia zestawieniach wskaźników absencji dla poszczególnych chorób, zespół bada, które z nich wpływają na zwiększenie się lub stabilizację absencji w przedsiębiorstwie.

Choroby. Chorobami dającymi największą ilość dni zwolnień z pracy są tzw. „p r z e z i ę b i e n i a". Zaliczamy do nich grypę, anginę, gościec stawowy i zapalenie płuc.

Do powstawania i wzrostu tych chorób przyczynia się zbyt niska temperatura, gwałtowne jej wahania, wilgotność pomieszczeń, przeciągi, wadliwe ogrzewanie, niedostateczne uszczelnienie okien i drzwi, złe przewietrzanie, zimne przejścia z jednego pomieszczenia do drugiego, dziurawe dachy, ciasnota.

Braki te nie tylko zwiększają liczbę „przeziębień", ale wywołują również zaostrzenie innych chorób, jak np: gruźlicy płuc, schorzeń górnych dróg oddechowych itp.

Jednym z zasadniczych środków do usunięcia tych braków jest należyte przygotowanie na zimę pomieszczeń roboczych i pomocniczych. Przed nastaniem chłodów zespół wraz z komisją ochrony pracy powinien dopilnować sprawdzenia i ewentualnego remontu systemu ogrzewania, całości dachów, rynien, podłóg, uszczelnienia drzwi i okien.

Dym i pył w pomieszczeniach roboczych drażni drogi oddechowe i osłabia ich odporność. Dlatego też zespół zwraca baczną uwagę na stan urządzeń wentylacyjnych.

C h o r o b y p r z e w o d u p o k a r m o w e g o należą do często spotykanych. Powstawaniu ich sprzyja spożywanie nie dość świeżych lub zanieczyszczonych produktów, picie nie przegotowanej lub nie zbadanej bakteriologicznie wody, nieodpowiednie odżywianie się (jadanie pokarmów suchych lub zimnych), antysanitarny stan pomieszczeń, w których przygotowuje się, wydaje lub spożywa pokarmy, antysanitarny stan śmietników i ustępów.

Zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością powinien jak najczęściej kontrolować jakość i sposób przechowywania produktów przeznaczonych do spożycia, stan sanitarny pomieszczeń i sprawdzać bielenie naczyń. Również należy pilnować regularnego oczyszczania i dezynfekowania śmietników i ustępów, zwrócić uwagę na tępienie much. Woda do picia powinna być przegotowana. Robotników trzeba pouczać o konieczności mycia rąk przed jedzeniem, gdyż na brudnych rękach przenosi się bakterie chorobotwórcze.

Wielką rolę w walce z chorobami przewodu pokarmowego odgrywa żywienie dietetyczne. To też zespół walki z zachorowalnością i wypadkowością powinien, w razie potrzeby występować z wnioskiem o zorganizowanie stołówki dietetycznej.

Jeśli w zakładzie pracy stwierdzono przypadki g r u ź l i c y p ł u c, zespół stara się, aby zastosowano wszystkie możliwe środki zapobiegające zaostrzaniu się tej choroby. Chorzy powinni być pod stałą opieką poradni przeciwgruźliczej. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe winny ułatwiać im w razie potrzeby odpowiednie leczenie szpitalne lub sanatoryjne.

Szczególną uwagę trzeba zwrócić na zarządzenia, mające za zadanie uniemożliwienie dalszego szerzenia się gruźlicy. Chorych na gruźlicę nie należy zatrudniać na nocnych zmianach, w godzinach nadliczbowych, przy pracach gdzie wydzielają się szkodliwe pary, gaz, pył, gdzie jest znaczna wilgotność i wysoka temperatura. Chorzy, którzy przebyli niedawno zaostrzenie gruźlicy, winni być zatrudniani przez pewien czas przy pracach lżejszych.

Wypadki. Duża liczba straconych dni pracy przypada zwykle na wypadki w zatrudnieniu. Walka z wypadkowością winna być prowadzona szczególnie starannie. Zespół ściśle współpracuje z komisją ochrony pracy i dla wytworzenia sobie lepszego obrazu stanu wypadkowości korzysta z materiałów będących w rozporządzeniu referenta bezpieczeństwa i higieny pracy. Dane te pozwolą zorientować się, które procesy wytwórcze powodują najwięcej wypadków, pozwolą wyjaśnić konkretną przyczynę każdego uszkodzenia ciała.

Walcząc z wypadkami w zatrudnieniu zespół wspólnie z komisją ochrony pracy i jej aktywem szczegółowo bada stan bezpieczeństwa pracy całego przedsiębiorstwa lub oddziału, na którym stwierdzono częste wypadki, stara się ustalić braki i wykryć przyczyny wypadków.

Najczęściej spotykanymi przyczynami są:

a) zły stan warsztatów, maszyn i narzędzi,

b) brak lub niedostateczne wykorzystanie osłon ochronnych przy niebezpiecznych częściach maszyn,

c) brak lub niedostateczne wykorzystanie indywidualnego sprzętu ochronnego,

d) tarasowanie przejść i korytarzy,

e) zły stan transportu wewnątrz zakładu pracy,

f) zły stan opakowań,

g) niedostateczne oświetlenie,

h) niedostateczne szkolenie robotników, szczególnie nowoprzyjętych, w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Analizując wypadkowość w zatrudnieniu zespół bada, które z przyczyn wpływają na wzrost wypadkowości lub na jej stabilizację, i wspólnie z komisją ochrony pracy ustala środki zaradcze.

Dużą rolę w obniżeniu ilości roboczodni straconych na skutek wypadków w zatrudnieniu odgrywa właściwe zorganizowanie pierwszej pomocy w razie wypadku. Dlatego też apteczki w oddziałach winny być stale zaopatrzone w odpowiednie leki, a obsługa przeszkolona. Zespół czuwa, aby przyzakładowa służba zdrowia systematycznie kontrolowała zawartość apteczek i poziom fachowy pierwszej pomocy.

Przy analizowaniu wypadków poza miejscem pracy zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością za pośrednictwem zespołu pomocy koleżeńskiej i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych bada:

a) czy wypadek nie jest w istocie wypadkiem związanym z zatrudnieniem,

b) czy uszkodzenie nie jest spowodowane nieodpowiednimi warunkami bytowymi, jak zła komunikacja, zły stan budynków i mieszkań, niedostateczne oświetlenie ulic, klatek schodowych i korytarzy,

c) czy uszkodzenie nie było spowodowane pijaństwem lub wywołaną przez poszkodowanego bójką,

d) czy nie zachodzi umyślne uszkodzenie ciała.

Zdarza się nieraz, że drobne zadraśnięcia, skaleczenia lub oparzenia mogą skutkiem zaniedbania wywołać schorzenia ropne skóry i tkanki podskórnej.

Należy zwrócić szczególną uwagę na stan i sposób używania narzędzi ręcznych, na stan opakowań itp. Drobne uszkodzenia rąk są spowodowane usuwaniem gołymi rękami wiórów i opiłek, należy więc czuwać nad właściwym stanem narzędzi ręcznych, zaopatrzyć robotników w rękawice, szczoteczki, miotełki lub szmatki do usuwania wiórów i opiłek.

Duże znaczenie przy zwalczaniu schorzeń skóry mają zapobiegawcze oględziny rąk, organizowane przez przyzakładową służbę zdrowia. Wszelkie zauważone uszkodzenia należy natychmiast dezynfekować (opatrywać).

Całą robotę przygotowawczą do przeprowadzenia analizy, a więc zbieranie danych, wyliczanie wskaźników, sporządzanie tabelek itp. wykonuje przyzakładowa placówka służby zdrowia.

Po stwierdzeniu przyczyn wzmożonych zachorowań i ustaleniu planu środków zaradczych lekarz i zespół do walki z zachorowalnością i wypadkowością opracowuje wnioski i projekty zarządzeń na naradę miesięczną organizowaną przez komisję socjalno-ubezpieczeniową. Referentem na naradzie jest lekarz.

Obecni na naradzie przedstawiciele administracji i rady zakładowej mają zapewnić realizację powziętych postanowień.

Artykuł niniejszy wraz z zamieszczonymi uprzednio (w nr 6/53, str. 168 i w nr. 8/53, str. 240) ma na celu dopomóc aktywowi związkowemu w korzystaniu z materiałów zebranych przez placówkę leczniczą i w posługiwaniu się nimi, aby skutecznie mógł on walczyć z zachorowalnością w przedsiębiorstwie, aby mógł wpłynąć na poprawę zdrowotności załogi.

wd

ZNACZENIE STATYSTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

O dokładność danych sprawozdawczych na poleceniach przelewu składek

„Socjalizm to przede wszystkim ewidencja" pisał Lenin.

„Żadne budownictwo, żadna praca państwowa nie jest do pomyślenia bez prawidłowej ewidencji, a ewidencja jest nie do pomyślenia bez statystyki" mówił Stalin na XIII Zjeździe WKP(b).

Żadne przedsiębiorstwo, żadna instytucja nie mogą funkcjonować prawidłowo bez statystyki. Tym bardziej bez statystyki nie może być socjalistycznej gospodarki planowej.

Statystyka bowiem jest podstawowym instrumentem planowania, statystyka dostarcza elementów niezbędnych do opracowania planów rocznych i wieloletnich, statystyka oświetla z jednej strony stan i przebieg zjawisk, z drugiej strony wskazuje na braki i niedociągnięcia, na błędy i słabe punkty aparatu gospodarczego.

Pod tym względem statystyka jest jedną z podstaw kontroli wykonania, kontroli będącej podstawowym czynnikiem działania władzy ludowej i jej kierownictwa gospodarczego. Na podstawie statystyki istnieje możliwość badania rozwoju danej gospodarki, przewidywania rozwoju na przyszłość, planowania usprawnień i zapobiegania niepożądanym objawom. Statystyka daje obraz stosunków, współzależności i faktów charakteryzujących badaną masę.

Zdając sobie sprawę ze znaczenia statystyki Zakład Ubezpieczeń Społecznych zbiera i opracowuje dane statystyczne, potrzebne nie tylko do prowadzenia prawidłowej gospodarki planowej w ubezpieczeniu społecznym, ale także do prowadzenia odpowiedniej polityki ubezpieczeniowej przez państwo.

Opracowania statystyczne, o których wyżej mowa, to opracowania dotyczące liczby ubezpieczonych, liczby, rodzajów i wysokości świadczeń oraz struktury świadczeniobiorców.

Do czego służy liczba ubezpieczonych

Liczba ubezpieczonych — to w ubezpieczeniu społecznym najważniejszy element planowania i kontroli wykonania zarówno dochodów jak i wydatków, to element niezbędny do ustalenia przeciętnej podstawy wymiaru składek i świadczeń, to podstawa do oceny prawidłowości gospodarki oddziałów ZUS. Ale liczba ubezpieczonych ma duże znaczenie nie tylko dla samego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Liczba ubezpieczonych, jako równoznaczna z liczbą zatrudnionych, ma doniosłe znaczenie dla gospodarki ogólnokrajowej.

Materiały statystyczne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące liczby ubezpieczonych, jako materiały pochodzące od wszystkich czynnych zakładów pracy są opracowywane co kwartał przez Główny Urząd Statystyczny w celu otrzymania informacji, w jakim stopniu jest wykonywany plan zatrudnienia i fundusz płac przez poszczególne gałęzie produkcji i usług. Wyniki tych opracowań są wykorzystywane przez PKPG, centralny organ planowania gospodarczego w Polsce.

Jak posługuje się ubezpieczenie liczbą i wysokością świadczeń

Znajomość liczby świadczeń i równocześnie kwoty wypłaconej z tytułu danego świadczenia umożliwia wyprowadzenie — przy pomocy podzielenia kwoty wydatku przez liczbę świadczeń przeciętnego kosztu jednostkowego świadczenia (np. przeciętnej wysokości dziennego zasiłku chorobowego, przeciętnej wysokości miesięcznego zasiłku rodzinnego, przypadającego na 1 ubezpieczonego pobierającego zasiłek). Ponadto liczba świadczeń podzielona przez liczbę ubezpieczonych daje współczynnik niezależny od wahań w liczbie ubezpieczonych, bo wskazujący ile świadczeń przypada na jednego lub 100 ubezpieczonych (np. współczynnik zasiłków chorobowych wskazuje, że na jednego ubezpieczonego przypada przeciętnie rocznie 6 dni choroby, odszkodowywanej zasiłkiem chorobowym, a współczynnik zasiłków rodzinnych — że na 100 ubezpieczonych 41 pobiera zasiłki rodzinne).

Porównywanie współczynników w ciągu pewnego okresu daje pogląd na istotne zmiany ilościowe w przebiegu danego świadczenia, umożliwia kontrolę prawidłowości tych zmian, sygnalizuje o nie przewidzianym i nie uzasadnionym wzroście czy spadku świadczeń. Przy pomocy współczynnika można obliczyć liczbę świadczeń dla dowolnej liczby ubezpieczonych.

P r z y k ł a d: Planujemy wydatki na zasiłki rodzinne i

chorobowe na 1954 r. Przewidując na podstawie kształtowania się liczby ubezpieczonych w ubiegłych latach i na podstawie założeń planu gospodarczego na rok 1954, że liczba ubezpieczonych wyniesie 6350 tys. i zakładając, że współczynniki zasiłków chorobowych i rodzinnych będą takie same w 1954 jak w 1953 roku, obliczamy liczbę tych świadczeń w 1954, mnożąc liczbę ubezpieczonych przez odpowiedni współczynnik, a następnie otrzymaną liczbę świadczeń przez przeciętną wysokość świadczenia. A więc liczba zasiłków rodzinnych wyniesie:

6.350.000 × 0,41 × 12 = 31.242.000.

Kwota wydatku na zasiłki rodzienne przy przeciętnej miesięcznej wysokości 163 zł wyniesie: 31.242.000×163 zł = 5.092.446.000 zł.

Liczba dni zasiłku chorobowego wyniesie w 1954 roku:

6.350. × 6 = 38.100.000.

Kwota wydatku na zasiłki chorobowe przy przeciętnej wysokości dziennego zasiłku 26 zł wyniesie:

38.100.100 × 26 = 990.600.000 zł.

Współczynnik w zakresie zasiłków chorobowych daje poza tym orientację co do kształtowania się absencji chorobowej.

Opracowania statyczne dotyczące *struktury świadczeniobiorców* to badania specjalne, przeprowadzane sporadycznie, o których nie będziemy mówić.

W artykule niniejszym mowa będzie o periodycznych (miesięcznych) sprawozdaniach statystycznych sporządzanych przez oddziały terenowe ZUS na podstawie dokumentów ewidencji podstawowej, zawierającej dane liczbowe, niezbędne do sporządzania sprawozdań statystycznych lub informacji i zestawień, otrzymywanych z zakładów pracy. Do sprawozdań tych należą interesujące nas najbardziej:

1. Sprawozdanie o stanie ubezpieczonych,

2. Sprawozdanie z wypłaty zasiłków.

Jaka jest technika sporządzania sprawozdań

Sprawozdanie o stanie ubezpieczonych sporządza się na podstawie dwóch źródeł:

a) wszystkie zakłady pracy, które opłacają składki ubezpieczeniowe wg instrukcji z 18 października 1952[1]), obowiązane są podawać na poleceniach przelewu składek liczbę pracowników zatrudnionych w miesiącu, za który przekazuje się składki,

b) pozostałe zakłady pracy opłacające składki wg starego systemu, składają co miesiąc oddziałom ZUS deklaracje składek, na których obowiązane są podać w odpowiedniej rubryce liczbę pracowników, zatrudnionych w końcu miesiąca, którego składki dotyczą.

Otrzymane dane oddziały ZUS przenoszą już to do specjalnych zbiorczych wykazów statystycznych, już to wciągają do odpowiednich pozycji na kontach osobowych zakładów pracy i przy końcu miesiąca sumują w celu otrzymania liczb do sprawozdania. Oczywiście przenoszenie i sumowanie liczb odbywa się wg podziału przewidzianego w sprawozdaniu. Ale właśnie przy sumowaniu liczb zatrudnionych i sporządzaniu sprawozdań oddziały ZUS natrafiają na duże trudności w wykonaniu tego zadania.

Aby zbiorcze sprawozdanie o stanie ubezpieczonych mogło spełnić rolę, o której wyżej była mowa, powinno przede wszystkim podawać r z e c z y w i s t e zatrudnienie we w s z y s t k i c h zakładach pracy.

Jak należy podawać dane, dotyczące liczby zatrudnionych

Niestety znaczna liczba zakładów pracy nie podaje na poleceniach przelewu składek liczby pracowników, nie zdając sobie widocznie sprawy, jak bardzo to utrudnia pracę ZUS, a następnie GUS, jak zniekształca obraz statystyczny i podważa wiarogodność i zupełność danych.

Dalej — polecenia przelewu składek są wypełniane niedbale i nieczytelnie, czasem nawet bez podania numeru rejestracyjnego nadanego przez oddział ZUS danemu zakładowi pracy i bez podania tytułu przelewu. A przecież nie są to rzeczy trudne do wykonania, zwłaszcza dla zakładów pracy nie będących jednostkami budżetowymi, tj. dla jednostek gospodarczych, które składają do banku raz na miesiąc polecenie przelewu łącznie ze sprawozdaniem z wykonania planu funduszu płac za miesiąc ubiegły. Zakłady te powinny podać na poleceniach przelewu składek w rubryce: *„Tytułem: — składki za m-c...."* miesiąc, za który składają do banku sprawozdanie z wykonania planu funduszu płac, a w rubryce: *„Liczba pracowników..."* ogólną liczbę pracowników w ostatnim dniu tego miesiąca, za który składają sprawozdanie z wykonania planu funduszu płac.

Najwięcej jednak trudności i kłopotów dla oddziałów ZUS w ustaleniu ilościowego stanu zatrudnienia przysparzają jednostki budżetowe, które polecenia przelewu składek składają w banku przy każdorazowym składaniu zapotrzebowania na środki płatnicze z funduszu płac na wypłatę wynagrodzeń, a to z tego powodu, że prawie na każdym poleceniu przelewu podają różne liczby pracowników.

Przepisy szczegółowe dla zakładów pracy zawierają w tej sprawie dokładne pouczenie. Zasadą jest, aby za dany miesiąc podać — o ile możności — na jednym lub najwyżej na dwóch poleceniach przelewu (przy płatności wynagrodzeń z góry i z dołu) właściwą liczbę pracowników.

Zasada ta będzie zachowana, jeżeli jednostki budżetowe będą podawać na poleceniach przelewu liczbę pracowników tylko wtedy, gdy przelew dotyczy wypłaty bieżących wynagrodzeń (poborów), a nie wypłat z tytułu godzin nadliczbowych, premii, wyrównań wynagrodzenia itp.

Przy płatności bieżących wynagrodzeń z dołu za okresy krótsze od miesiąca (np. za tydzień, za 2 tygodnie, za dekadę) należy podawać liczbę pracowników t y l k o na poleceniu przelewu, które dotyczy listy płatniczej wynagrodzeń, obejmującej o s t a t n i d z i e ń m i e s i ą c a. Podawać należy tę liczbę pracowników, która objęta jest listą płatniczą wynagrodzeń.

W rubryce *„Składki za m-c....."* należy podawać:

a) przy przelewie składek od bieżących wynagrodzeń płatnych miesięcznie z dołu lub z góry ten miesiąc, za który wynagrodzenie ma być wypłacone,

b) przy przelewie składek od bieżących wynagrodzeń płatnych z dołu za okresy krótsze od miesiąca — zamiast nazwy miesiąca, okres objęty wypłatą (np. „Składki za 21.9 do 3.10.53"),

c) przy przelewie składek od innych wypłat tytuł wypłaty (np. „Składki za godziny nadliczbowe", bez podawania liczby pracowników).

Fr. Krogulski

[1]) Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 października 1952 r. w sprawie obliczania i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypłacania zasiłków pieniężnych przez uspołecznione zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank (Monitor Polski, nr A-92, poz. 136). Zakłady pracy, które ta instrukcja obowiązuje, nazywać będziemy w dalszym ciągu zakładami pracy opłacającymi składki wg nowego systemu.

Przegląd USTAWODAWSTWA

SIERPIEŃ 1953

W miesiącu sprawozdawczym opublikowane zostały następujące akty prawne pozostające w związku z działalnością ZUS:

1. Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 13.7.1953 w sprawie zasad wypłaty dodatku mlecznego do zasiłku rodzinnego (Monitor A-7 poz. 880). Treść tej instrukcji omówiliśmy w nr 9/53 PUS na str. 260.

2. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 29.7.1953 zmieniające zarządzenie z 21.2.1949 w sprawie ustalenia wysokości zarobku stanowiącego najniższą podstawę wymiaru świadczeń i składek ubezpieczeniowych (Monitor A-75 poz. 887). Zarobek stanowiący najniższą podstawę dla wymiaru świadczeń i składek w ubezpieczeniu społecznym został od 1.8.1953 podwyższony z kwoty 54 zł tygodniowo do kw. 72 zł tygodniowo i z kw. 225 zł miesięcznie do kw. 300 zł miesięcznie.

3. Instrukcja nr 56/53 Ministra Zdrowia z 25.7.1953 (PL. 33-1814/53) w sprawie zwracania ubezpieczonym kosztów przejazdów związanych z wykonaniem protez i środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu i kalectwu (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 16 poz. 114). Koszty te zwraca wydział zdrowia prezydium właściwej rady narodowej, który wystawił zlecenie na wykonanie lub dopasowanie protezy albo środka pomocniczego. Zwrotowi podlegają koszty przejazdu do wskazanej w zleceniu wytwórni i z powrotem w przypadku, gdy wytwórnia położona jest w odległości większej niż 5 km od miejsca zamieszkania lub miejsca stałego zatrudnienia ubezpieczonego. Jednakże ubezpieczonym z uszkodzeniami kończyn dolnych zwraca się koszty przejazdu także wówczas, gdy odległość jest mniejsza aniżeli 5 km. Ubezpieczonym, których stan zdrowia lub rodzaj kalectwa tego wymaga, zwraca się również koszty przejazdów lokalnych (tramwajem, autobusem, furmanką) oraz koszty przejazdów osoby towarzyszącej.

Instrukcję stosuje się również odpowiednio do rencistów i emerytów oraz do członków rodzin ubezpieczonych, rencistów i emerytów.

Dokumentem uprawniającym do zwrotu kosztów jest: a) odpis zlecenia na wykonanie (dopasowanie) protezy lub środka pomocniczego, b) zaświadczenia właściwej wytwórni, stwierdzające przyjazd osoby zainteresowanej do wytwórni oraz potrzebę tego przyjazdu. Zwrot kosztów przejazdów lokalnych następuje na podstawie zaświadczenia lekarza zakładu społecznego służby zdrowia, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej lub właściwego zakładu leczniczo zapobiegawczego przy zakładzie pracy.

W przypadkach szczególnie uzasadnionych wydział zdrowia wypłaca zaliczkę na koszty przejazdu w obie strony, jeżeli osoba uprawniona do uzyskania zwrotu kosztów nie ma dostatecznych środków na zakup biletu kolejowego i zobowiąże się do przedłożenia natychmiast po powrocie zaświadczenia właściwej wytwórni, o którym mowa powyżej. Brak środków na kupno biletu kolejowego winien być potwierdzony w mieście — przez właściwy komitet blokowy, zaś na wsi — przez prezydium gminnej rady narodowej.

4. Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z 7.7.1953 w sprawie obowiązku ubezpieczenia członków straży pożarnych w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków (Monitor A-76 poz. 908). Opierając się na art. 20 w związku z art. 11 ustawy z 4.2.1950 o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji (Dz. U. z 1951 nr 58 poz. 404) oraz § 24 rozporządzenia Rady Ministrów z 10.10.1952 w sprawie stosunku służbowego członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Dz. U. z 1952 nr 42 poz. 291) Minister Gospodarki Komunalnej zarządza, iż zarówno obowiązkowi ubezpieczenia społecznego jak i ubezpieczenia w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń podlegają w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków: a) członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa, b) członkowie terenowych i zakładowych straży pożarnych ochotniczych, c) członkowie terenowych i zakładowych straży pożarnych obowiązkowych, d) słuchacze szkół pożarniczych. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa i członkowie straży pożarnych objęci są obowiązkiem ubezpieczenia bez względu na wykonywane przez nich czynności.

Okólniki ZUS

SIERPIEŃ 1953

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczyły następujących spraw:

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 79 z 10.8.1953 ustala terminy kontroli zaświadczeń szkolnych oraz podaje wytyczne w sprawie przeprowadzania kontroli uprawnień. Począwszy od roku szkolnego 1953/54 renciści pobierający świadczenia na dzieci, które ukończyły 16 lat życia (w ubezpieczeniu powszechnym) lub też 18 lat (w ubezpieczeniu brackim) i uczęszczają do szkół, winni nadsyłać zaświadczenia szkolne do 15.9. każdego roku, jeśli idzie o dzieci pobierające naukę w szkołach średnich lub zawodowych, a do 15.10. każdego roku, jeśli idzie o dzieci kształcące się w szkołach wyższych. O terminach tych winny komórki wypłaty rent zawiadomić zainteresowanych rencistów. W razie nienadesłania zaświadczenia w wyznaczonych terminach oddziały mają natychmiast wstrzymać wypłatę świadczeń na dzieci, ustalić ewentualną nadpłatę za miesiąc wrzesień względnie październik i potrącić ją z przysługujących świadczeń lub ściągnąć w drodze egzekucji.

Jeśli idzie o kontrolę uprawnień okólnik zarządza, aby oddziały jednocześnie ze wstrzymaniem dalszej wypłaty świadczeń na skutek nienadesłania żadnego zaświadczenia kontrolnego kierowały do rencisty pismo, podając w nim przyczynę wstrzymania wypłaty świadczenia i żądając nadesłania zaświadczenia kontrolnego w terminie 14-dniowym.

Okólnik nr 82 z 27.8.1953 podaje do wiadomości zestawione w specjalnych tabelach dane dotyczące czasu załatwiania roszczeń rentowych w poszczególnych oddziałach ZUS oraz doświadczenia w tym zakresie Oddziału Wojewódzkiego w Gdańsku, który uzyskał dotychczas najlepsze wyniki. Materiał ten winien być przeanalizowany dokładnie przez oddziały, które powinny wyciągnąć odpowiednie wnioski i poczynić odpowiednie kroki zmierzające do jak najszybszego załatwiania roszczeń. Czas załatwiania roszczeń jest bowiem, między innymi, miarą szybkiej i dobrej obsługi świata pracy w zakresie świadczeń ubezpieczeniowych, która stanowi naczelne zadanie ZUS w ramach Planu 6-letniego.

SPRAWY ORGANIZACYJNE

Okólnik nr 80 z 12.8.1953 zarządza likwidację z dniem 30.11.1953 Oddziałów Obwodowych ZUS w Gorzowie, Grudziądzu i Tarnowie i przekazuje ich agendy terytorialnie właściwym oddziałom wojewódzkim. Oddziały wojewódzkie mają zorganizować i uruchomić z dniem 1.12.1953 terenowe wydziały świadczeń, które spełniać będą zadania dotychczasowych wydziałów świadczeń likwidowanych oddziałów.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Okólnik nr 78 z 6.8.1953 ustala, jakie sprawozdania ze swej działalności winny przedkładać oddziały począwszy od 1.8.1953.

Okólnik nr 83 z 31.8.1953 wprowadza nowy wzór według którego winny być sporządzane przez oddziały sprawozdania dotyczące załatwiania skarg i zażaleń. Oddziały wojewódzkie i obwodowe nadsyłają swe sprawozdania Centrali ZUS w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 każdego miesiąca, po upływie kwartału sprawozdawczego. Terenowe wydziały świadczeń nie rozpatrują skarg i zażaleń, lecz przesyłają je niezwłocznie wraz z aktami właściwym oddziałom wojewódzkim.

Zapytania 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.

271. Przy ustalaniu uprawnień do zasiłków połogowych okres 12 miesięcy należy liczyć od daty porodu a nie od daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego

PYTANIE: **Ob. T. G. rozpoczęła pracę 28.2.1953 i od tego czasu pozostaje nadal w stosunku pracy. Dnia 8.6.1953 rozpoczęła urlop macierzyński, a dziecko urodziła 1.7.1953. Zakład pracy odmówił ubezpieczonej wypłaty zasiłku połogowego a Oddział ZUS opierając się na dotychczasowej wykładni wydał decyzję odmowną, ponieważ w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego ubezpieczona nie pozostawała przez 4 miesiące w zajęciu, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Czy stanowisko takie słuszne?**

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 105 ust. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym prawo do zasiłku połogowego przysługuje ubezpieczonej, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Z przepisu tego wynika, że okres 12 miesięcy należy obliczać wtecz od daty porodu, a nie od chwili rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Skoro ob. T. G. urodziła dziecko 1.7.1953, miała wymagany okres wyczekiwania uprawniający do uzyskania zasiłku połogowego. Wymóg bowiem pozostawania przez 4 miesiące w zajęciu (tj. stosunku pracy najemnej, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia) został spełniony. *(ES)*

272. Prawo do renty rencistów zatrudnionych w chałupniczych spółdzielniach inwalidzkich

PYTANIE: **Stosownie do zarządzeń Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 13.6.1951 Upu 10b-7/51 i z 3.2.1953 Upu 10b-3/53 (okólnik ZUS nr 20/53) ZUS obowiązany jest wstrzymać wypłatę renty inwalidzkiej, jeżeli rencista zarabia ponad 634 zł. Zdarzają się przypadki, że renciści zatrudniani są w inwalidzkich spółdzielniach pracy i prace te wykonują przeważnie systemem chałupniczym, często przy pomocy żony i dzieci. Ponieważ zarobki te są zarobkami akordowymi i tylko formalnie wykazywane są jako zarobki rencisty, a faktycznie są wynikiem wkładu pracy nie tylko samego rencisty lecz i członków jego rodziny, powstaje pytanie, czy zarządzenia powyższe mają również zastosowanie do rencistów zatrudnionych w inwalidzkich spółdzielniach pracy i w jaki sposób należy ustalać zarobki odpowiadające indywidualnemu wkładowi pracy rencisty.**

ODPOWIEDŹ: Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w piśmie z 8.9.1953 Upu 10a-13/53 wyraziło zgodę, aby zarobki osób, pobierających renty inwalidzkie a zatrudnionych w Chałupniczych Spółdzielniach Inwalidów, nie traktować jako zarobki, których osiąganie powoduje zawieszenie wypłaty renty w razie przekroczenia granicy zarobkowej 634 zł miesięcznie. Zarządzenie uzasadnione jest tym, że osoby takie dotknięte są z reguły ciężkim inwalidztwem i zarobek przez nie osiągany pochodzi w niewielkim tylko stopniu z ich własnej pracy, przy czym nie można przyjmować, że pracują one z powodu odzyskania zdolności do pracy. *(TW)*

273. Prawo do renty w okresie zasiłków chorobowych

PYTANIE: **Pracownikowi umysłowemu przyznano rentę na podstawie okólnika ZUS nr 159/52, albowiem badanie lekarskie wykazało, że praca jego wykonywana była z istotną szkodą dla zdrowia. Pracownik ten po pewnym czasie pobierania renty zachorował i pobierał zasiłki chorobowe. Czy w okresie pobierania zasiłków należy wstrzymać wypłatę renty na podstawie art. 54 ust. 1 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych.**

ODPOWIEDŹ: Zasiłki chorobowe są świadczeniami, które mają zastąpić pracownikowi wynagrodzenie w okresie jego niezdolności do pracy. Skoro pracownikowi przyznano rentę w okresie jego zarobkowania z tego powodu, iż pracownik ten wykonywał swą pracę z istotną szkodą dla zdrowia, to nie ma żadnego logicznego uzasadnienia do wstrzymywania mu wypłaty renty w tym okresie, w którym pracownik z powodu choroby już nie pracuje, a pobiera tylko zasiłki chorobowe, zastępujące mu wynagrodzenie. W danym przypadku nie ma zastosowania przepis art. 54 ust. 1 cytow. rozporządzenia. *(TW)*

274. W jakich przypadkach osoby pobierające renty pochodne mają prawo do zasiłku rodzinnego na dzieci

PYTANIE: **Przepis art. 2 ust. 1 lit. b dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym przewiduje prawo do zasiłku rodzinnego na dzieci, będące na utrzymaniu i wychowaniu rencistów. Dlaczego ZUS odmówił wdowie wypłaty zasiłku rodzinnego na wnuka, którego przyjęła na wychowanie i utrzymanie, mimo że wdowa ta pobiera rentę wdowią. Dziecko to nie ma samoistnego prawa do renty sierocej, jak również na dziecko to nie jest wypłacany zasiłek z tytułu zatrudnienia.**

ODPOWIEDŹ: Jak wyjaśniło MPiOS w piśmie z 29.4. 1952 Upu 15b 58/52, sprawa uprawnień nie może być rozstrzygana wyłącznie na podstawie literalnej wykładni wyżej wymienionego przepisu, lecz musi być rozważana na tle całokształtu przepisów o ubezpieczeniu rodzinnym i założeń, na których przepisy te są oparte. Z powyższego wyjaśnienia wynika, że założeniem przepisów o ubezpieczeniu rodzinnym jest zapewnienie prawa do zasiłku rodzinnego na dzieci, które są wychowywane i utrzymywane przez pracownika i to zarówno w okresie jego aktywnego zatrudnienia, jak i w okresie przejściowej lub trwałej niezdolności do pracy lub zarobkowania (zasiłki chorobowe, renta inwalidzka lub starcza). Przepisy te przewidują również, że w razie śmierci pracownika zasiłek rodzinny przysługuje dzieciom uprawnionym do rent sierocych (samoistne prawo do zasiłku). Krąg dzieci uprawnionych do zasiłków rodzinnych po śmierci pracownika musi pokrywać się z kręgiem tych dzieci, których prawnym lub faktycznym żywicielem był sam pracujący. Wyjątkowo krąg ten nie będzie się pokrywać, jeśli będą pogrobowcy.

Jeżeli zajdzie przypadek, że dziecko nie jest uprawnione do renty sierocej (a zatem nie ma samoistnego prawa do zasiłku rodzinnego), to przyznanie zasiłku rodzinnego wdowie z tytułu pobierania przez nią renty wdowiej będzie tylko wtedy zgodne z podstawowymi założeniami przepisów o zasiłkach rodzinnych, gdy dziecko, które ona utrzymuje, było poprzednio wychowywane i utrzymywane przez jej męża.

Jeżeli dziecko nie było na wychowaniu i utrzymaniu pracownika, zasiłek rodzinny na to dziecko nie może być przyznany osobie pobierającej rentę pochodną (wdowią, sierocą, dalszej rodziny), choćby dziecko to było dzieckiem własnym, przysposobionym lub wychowankiem (dzieckiem obcym) tej osoby. Gdyby w tych

przypadkach przyznawało się zasiłki, wówczas nastąpiłoby wykroczenie poza krąg tych dzieci, które uprawnione były do zasiłku z tytułu pracy żywiciela.

Powyższe stanowisko Ministerstwa pokrywa się ze stanowiskiem, jakie zajął Trybunał Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z 29.12.1951 nr TR III 462/51. Stosownie do powyższego wyjaśnienia wdowie jako babce wnuka przyjętego na wychowanie słusznie odmówiono zasiłku, albowiem dziecko to nie było na utrzymaniu jej męża (dziadka dziecka).

(TW)

275. Początek płatności renty emerytalnej

PYTANIE: **Robotnik zgłosił roszczenie o rentę w dniu 17.1.1953. Stosunek pracy najemnej w tym dniu jeszcze trwał, lecz robotnik nie pracował już z powodu niezdolności do pracy od 5.1.1953. Na podstawie badania przeprowadzonego w dniu 15.3.1953 lekarz orzekł, że praca odbywa się z istotną szkodą dla zdrowia. W związku z powyższym orzeczeniem powstaje pytanie, od kiedy należy przyznać rentę: od daty zgłoszenia roszczenia (17.1.1953), czy od daty wyczerpania zasiłków chorobowych (5.7.1953).**

ODPOWIEDŹ: W sprawach, w których lekarz orzekł, że praca wykonywana jest ze szkodą dla zdrowia, przyznaje się rentę od daty zgłoszenia roszczenia. W niniejszym przypadku opinia lekarza orzekającego nie była właściwa, albowiem o pracy z istotną szkodą dla zdrowia można mówić tylko wówczas, gdy pracownik faktycznie pracę swą wykonuje, a nie wtedy, kiedy stosunek zatrudnienia wprawdzie trwa, lecz pracownik nie pracuje z powodu niezdolności do pracy lub pobiera już zasiłki chorobowe. W niniejszym przypadku należy więc przyznać rentę od daty wyczerpania zasiłków chorobowych. *(TW)*

276. Prawo do drugiej renty sierocej

PYTANIE: **Ob. N. posiada 3 dzieci, które otrzymują z PKP zaopatrzenie sieroce po ojcu, b. stałym pracowniku kolejowym. Po śmierci drugiego męża ob. N. zgłosiła dwa roszczenia: o renty sieroce na powyższe dzieci jako pasierbów drugiego męża i o rentę wdowią z tytułu wychowywania tych dzieci. W związku z otrzymywaniem przez dzieci zaopatrzeń sierocych z PKP powstają pytania: 1) czy można uważać, że dzieci te pozostawały na utrzymaniu i wychowaniu ojczyma (posiadanie własnych środków utrzymania) a zatem, czy dzieciom tym przysługuje prawo do renty sierocej po ojczymie, 2) czy można przyjąć, że obecnie dzieci te są na wychowaniu i utrzymaniu matki a tym samym, czy matce przysługuje renta wdowia po drugim mężu z tytułu wychowywania dzieci.**

ODPOWIEDŹ: Jednym z warunków do przyznania świadczeń na dziecko jest pozostawanie dziecka na utrzymaniu ubezpieczonego (rozporządzenie Rady Ministrów z 26.7.1950 w sprawie ujednolicenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 33, poz. 297). Rozporządzenie to nie stawia warunku całkowitego i wyłącznego utrzymania dziecka.

Jak już ZUS niejednokrotnie wyjaśniał, renta sieroca (zaopatrzenie), wypłacone na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym lub o zaopatrzeniu pracowników etatowych, nie może być uważana za całkowite źródło utrzymania sieroty. Osoby zatem utrzymujące faktycznie dziecko obce, na które jest wypłacana renta sieroca z ubezpieczenia powszechnego lub zastępczego, nie można pozbawiać prawa do świadczeń na to dziecko dlatego tylko, że przyczynia się ono do utrzymania swą rentą sierocą.

W związku z powyższym należy uznać, że w niniejszym przypadku na dzieci te słusznie był wypłacany zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia ojczyma i że po śmierci jego należy się tym dzieciom renta sieroca z tytułu pracy ojczyma. Analogiczny wniosek należy wysnuć również w stosunku do uprawnień wdowy. Wdowę tę należy uważać za wychowującą i utrzymującą dzieci, na które przysługuje prawo do rent sierocych jako pasierbów drugiego męża, a zatem również za uprawnioną do renty wdowiej po drugim mężu. *(TW)*

277. Wypłata zasiłku rodzinnego w razie zasądzenia od osoby uprawnionej do tego zasiłku świadczeń alimentacyjnych

PYTANIE: **Ob. Z. pobiera zasiłek rodzinny na żonę i jedno dziecko. Wyrokiem sądu powiatowego został on zasądzony na płacenie alimentów na utrzymanie rodziny. Z treści wyroku sądowego wynika, że małżeństwo ob. Z nie jest rozwiedzione. Ob. Z. nie pozbawiono też władzy rodzicielskiej, tym samym więc nad dzieckiem nie została ustanowiona opieka. W trybie wykładni wyroku sąd powiatowy wyjaśnił, że przy określaniu wysokości alimentów uwzględniono zasiłek rodzinny należny ob. Z. Żona ob. Z. wnosi na podstawie § 6 ust. 2 i 3 rozporządzenia RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297) o wypłatę świadczeń do jej rąk. Czy wniosek żony winien być uwzględniony?**

ODPOWIEDŹ: Rozporządzenie RM z 26.7.1950 w sprawie ujednolicenia warunków uprawnień dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 33, poz. 297) postanawia w § 6 ust. 1, że w przypadku przyznania w drodze sądowej od osoby pobierającej świadczenia z ubezpieczenia społecznego świadczeń alimentacyjnych na rzecz dziecka, świadczenia pieniężne dla dziecka będą wypłacane opiekunowi dziecka, na żądanie opiekuna, przy czym świadczenia te nie podlegają zaliczeniu na należne zobowiązania alimentacyjne. Ponieważ matka jest ustawową przedstawicielką dziecka, przeto winna być uważana za jego opiekuna w rozumieniu powyższego przepisu, wobec czego w omawianym przypadku zasiłek rodzinny na dziecko winien być wypłacany do jej rąk po przedłożeniu wyroku zasądzającego alimenty.

Natomiast jeśli sąd zasądził także alimenty od ob. Z. na rzecz żony, natenczas w braku analogicznego przepisu jak cyt. przepis § 6 ust. 1 rozp. RM z 26. 7. 1950 nie ma podstawy prawnej, która by upoważniała do wypłaty do rąk żony zasiłku pobieranego na nią przez ob. Z. Żona zatem w tym przypadku może dochodzić jedynie swych alimentów w drodze egzekucji sądowej. Jeśliby jednak sąd nie przysądził alimentów żonie, natenczas mogłaby ona domagać się wypłaty do jej rąk pobieranego na nią zasiłku przez ob. Z. w trybie § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1948 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4, poz. 30).

(JS)

278. Prawo do zasiłku za okres krótszy niż 3 dni

PYTANIE: **Pracownik fizyczny ob. T. M. nie pracował wskutek choroby nieprzerwanie przez okres 3 dni i przedłożył zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (L 4). Zakład pracy wypłacił mu pełne wynagrodzenie tylko za 2 dni, wobec czego zgłosił on roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego za trzeci dzień niezdolności do pracy. Terenowy Wydział Świadczeń ZUS odmówił wypłaty zasiłku tłumacząc, że zasiłek przysługuje co najmniej za okres 3 dni. Czy odmowa była słuszna?**

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 95 ustawy o ubezpieczeniu społecznym pracownik ma prawo do zasiłku za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy nie wyłączając niedziel i świąt, jeżeli niezdolność do pracy trwała co najmniej 3 dni. Zasiłek jednak otrzymuje tylko wtedy, gdy nie pobiera w tym czasie pełnego wynagrodzenia od zakładu pracy. Ponieważ ob. T. M. otrzymał pełne wynagrodzenie tylko za 2 dni, zatem za trzeci dzień niezdolności do pracy przysługuje mu zasiłek chorobowy. Ustawodawca uzależnił wypłatę zasiłku od niezdolności do pracy trwającej co najmniej 3 dni, a nie od tego, czy okres, za który zasiłek przysługuje, wynosił przynajmniej 3 dni. *(M)*

279. Okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą zalicza się przy ustalaniu prawa do świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa

PYTANIE: **Ob. B. F. zaczął pracować w Zakładach Wytwórczych Transformatorów M-3 w Łodzi 1.7.1953,**

zachorował 8. 7. 1953 i od tego dnia stał się niezdolny do pracy. Poprzednio pracował w Związku Radzieckim, od 7.1.1948 do 13.5.1953. Komisja socjalno-ubezpieczeniowa przy zakładzie pracy uważa, że ob. B. F. nie ma okresu wyczekiwania (28 dni zatrudnienia) i zwróciła się do ZUS o wydanie decyzji w sprawie przyznania pracownikowi zasiłku bez tego okresu. Czy decyzja ZUS jest w niniejszym przypadku konieczna?

ODPOWIEDŹ: Stosownie do przepisu § 3 rozporządzenia MPiOS z 3.4.1950 (Dz. U. nr 17 poz. 148) osobom, które po powrocie do Polski zostały zatrudnione, ale nie uzyskały jeszcze prawa do świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa, zalicza się przy ustalaniu prawa do tych świadczeń okresy ich zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą. W myśl zaś przepisu art. 115 ustawy o ubezpieczeniu społecznym prawo do zasiłku chorobowego przysługuje po upływie 4 tygodni nieprzerwanego podlegania obowiązkowi ubezpieczenia, względnie jeżeli osoba ubiegająca się o zasiłek chorobowy była ubezpieczona w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie mniej niż przez 26 tygodni. Opierając się na tych przepisach należy stwierdzić, że w konkretnym przypadku ob. B. F. przysługuje na ogólnych warunkach zasiłek chorobowy od pierwszego dnia choroby połączonej z niezdolnością do pracy, tj. od 8.7.1953. W ciągu bowiem 12 miesięcy licząc wstecz od daty zachorowania, czyli od 8.7.1952, do 8.7.1953 ob. B. F. był ubezpieczony nawet ponad 26 tygodni.

(Es)

280. Okresy pobierania zasiłku połogowego i chorobowego nie podlegają zliczeniu

PYTANIE: **Ob. O. S. rozpoczęła urlop macierzyński 1.2.1953 r., urodziła dziecko 28.2.1953 i wyczerpała 12-tygodniowy okres zasiłku połogowego 25. 4. 1953. Ze względu na komplikacje porodowe była nadal niezdolna do pracy i na skutek przewlekającej się choroby dotychczas nie powróciła do pracy. Zakład pracy wypłacał ubezpieczonej zasiłki chorobowe od 26.4.1953, ale tylko do 1.8.1953; dalszej wypłaty zasiłków odmówił twierdząc, że z dniem 1.8.1953 upłynął ustawowy okres zasiłkowy — 26 tygodni, czyli 182 dni — licząc od 1.2.1953. Czy stanowisko zakładu pracy jest słuszne?**

ODPOWIEDŹ: Ustawa o ubezpieczeniu społecznym odróżnia wyraźnie macierzyństwo od choroby, dlatego też okres zasiłku połogowego jest całkowicie niezależny od okresu zasiłku chorobowego i każdy z tych okresów liczy się oddzielnie. W omawianym przypadku okres zasiłku chorobowego rozpoczął się 26.4.1953 i trwa przez 26 ew. 39 tygodni licząc od tego terminu. Fakt, że choroba ob. O. S. pozostaje w związku z porodem, nie daje żadnej podstawy do zliczenia okresu połogowego z okresem zasiłku wypłacanego na skutek choroby.

(M)

281. Zasiłek połogowy dla żony pracownika odbywającego kadrową służbę wojskową

PYTANIE: **Ob. Z. R. podjęła pracę 10.6.1953, tj. w dziesięć dni po rozpoczęciu przez męża kadrowej służby wojskowej. W dwa miesiące po podjęciu pracy ob. Z. R. urodziła dziecko. Jako pracownica fizyczna nie otrzymuje wynagrodzenia od chwili rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Czy przysługuje jej zasiłek połogowy?**

ODPOWIEDŹ: Stosownie do przepisu art. 105 ust. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym prawo do zasiłku połogowego ma pracownica, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Ubezpieczona Z. R. nie miałaby więc prawa do zasiłku. Ponieważ pozbawienie kobiety w przypadku, gdy mąż odbywa kadrową służbę wojskową, byłoby społecznie nieuzasadnione, Minister Pracy i Opieki Społecznej wydał okólnik z 11.5. 1953 w sprawie zasad udzielania zasiłków połogowych pracującym żonom pracowników odbywających kadrową służbę wojskową (Monitor A-48 poz. 554).

W myśl zasad tego okólnika żonie pracownika powołanego do odbycia kadrowej służby wojskowej, pomimo że nie przepracowała 4 miesięcy, należy wypłacić zasiłek połogowy pod warunkiem, że 1) podjęła pracę, uzasadniającą obowiązek ubezpieczenia, nie później niż w ciągu 30 dni licząc od dnia, w którym pracownik rozpoczął kadrową służbę wojskową i że 2) źródłem utrzymania rodziny był zarobek męża uzyskiwany z zatrudnienia podlegającego obowiązkowi ubezpieczenia.

Powołany okólnik MPiOS jednocześnie określił dokumenty, które są wymagane przy zgłoszeniu roszczenia o zasiłek połogowy, a mianowicie: 1) zaświadczenie z ostatniego miejsca pracy męża na dowód, że był najemnym pracownikiem, 2) zaświadczenie władz wojskowych, stwierdzające powołanie do odbycia kadrowej służby wojskowej i datę rozpoczęcia tej służby, 3) zaświadczenie z miejsca pracy żony, stwierdzające datę rozpoczęcia przez nią pracy. Oczywiście, niezależnie od wyszczególnionych dokumentów kobieta zgłaszająca roszczenie o zasiłek połogowy obowiązana jest przedłożyć zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (L 4), względnie w wyjątkowym wypadku zamiast tego zaświadczenia, świadectwo urodzenia dziecka, wydane przez urząd stanu cywilnego. Zasiłek połogowy wypłaca się w omawianym przypadku normalnie w wysokości 100% przeciętnego tygodniowego zarobku przez okres 12 tygodni.

Każde roszczenie o przyznanie zasiłku połogowego na podstawie omawianego okólnika musi być rozpatrzone indywidualnie przez ZUS w celu uprzedniego stwierdzenia, czy przystąpienie do pracy nie nastąpiło wyłącznie dla uzyskania zasiłku połogowego a następnie zaprzestania pracy.

(Es)

282. Okres urlopu wypoczynkowego wlicza się do dni pracy przy ocenie prawa do zasiłków rodzinnych

PYTANIE: **Ob. W. N. zwolniony został z pracy 31.7. 1953 na skutek zakończenia robót. Urlop wpoczynkowy otrzymał na okres od 1.8 do 14.8. 1953. W nowym zakładzie pracy podjął zatrudnienie w dniu 16.8. 1953. Nowy zakład pracy odmawia ob. W. N. wypłaty zasiłków rodzinnych za sierpień, ponieważ w miesiącu tym nie miał on 20 dni pracy. Ob. W. N. zapytuje, czy stanowisko zakładu pracy jest słuszne.**

ODPOWIEDŹ: Według przepisów § 4 rozp. MPiOS z 12.2. 1951 (Dz. U. nr 9 poz. 72) do dni pracy w danym miesiącu wlicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi nie tylko za okresy rzeczywiście przepracowane, lecz w pewnych określonych przypadkach i za okresy niepełnienia pracy. Do tych szczególnych przypadków należy okres przysługującego urlopu wypoczynkowego, podczas którego pracownik w rzeczywistości nie pracuje, a ma prawo do pobierania wynagrodzenia. Okres więc urlopu wypoczynkowego wlicza się do dni pracy pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych.

W konkretnym przypadku, jeśli zostało stwierdzone, że w pierwszej połowie sierpnia przysługiwał ob. W.N. urlop wypoczynkowy, to okres tego urlopu należy doliczyć do dni faktycznie przepracowanych w nowym zakładzie pracy i jeśli suma tych dni wyniesie co najmniej 20, ob. W. N. będzie miał prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych już za sierpień.

(mb)

283. Od kiedy ustaje prawo do zasiłku rodzinnego na dziecko, które podjęło pracę w ciągu miesiąca?

PYTANIE: **Cukrownia Nakło prosi o wyjaśnienie, czy na dziecko, które rozpoczęło pracę przed 20-tym dniem w miesiącu, należy wypłacać częściowy zasiłek, czy też nie wypłacać w ogóle zasiłku.**

ODPOWIEDŹ: W myśl § 2 ust. 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.1.1948 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 4, poz. 30) prawo do zasiłku na poszczególnych członków rodziny ustaje z końcem miesiąca, w którym ustały warunki do zasiłku (np. zaprzestanie nauki, podjęcie pracy, ustanie pozostawania na utrzymaniu uprawnionego, śmierć). Zasiłek rodzinny na poszczególnych członków rodziny nie ulega stosunkowemu zmniejszeniu, jeżeli prawo ustało w ciągu miesią-

ca. Jeżeli zatem dziecko w konkretnym przypadku podjęło pracę w ciągu miesiąca kalendarzowego choćby przed 20-tym dniem w miesiącu, zasiłek za dany miesiąc należy się w pełnej wysokości. Nie przysługuje za dany miesiąc zasiłek na członka rodziny, jeżeli np. podejmie on pracę w dniu 1 danego miesiąca (ponieważ prawo do zasiłku za dany miesiąc jeszcze nie powstało), podjęcie jednak pracy w dniu 2-gim i następnych dniach miesiąca nie stanowi przeszkody w wypłacie zasiłku. Warunki dotyczące członków rodziny należy odróżnić od warunków dotyczących zatrudnienia pracownika, m. in. od warunku przepracowania w poszczególnych miesiącach co najmniej 20 dni pracy. *(M)*

284. Na żonę nieślubną mogą przysługiwać zasiłki rodzinne

PYTANIE: **W oświadczeniu do zasiłków rodzinnych ob. J. P. podał jako członków rodziny żonę oraz troje nieletnich dzieci. Na tej podstawie zakład pracy podjął wypłatę zasiłków rodzinnych. Po 10 miesiącach ob. J. P. przedłożył akt ślubu, z którego wynikało, że związek małżeński został zawarty dopiero przed miesiącem i że jedno z dzieci jest z pierwszego małżeństwa żony, a dwoje pozostałych dzieci urodzone przed ślubem. Ob. J. B. podał, że z żoną nieślubną pozostaje w faktycznym pożyciu od kilku lat, a związek małżeński mógł zawrzeć dopiero po uzyskaniu przez nią dowodu śmierci poprzedniego jej męża, który zaginął w Niemczech w 1945 roku. Zakład pracy zapytuje, czy należy żądać od pracownika zwrotu wypłaconej do dnia ślubu kwoty zasiłku rodzinnego na żonę i jej dziecko z pierwszego małżeństwa.**

ODPOWIEDŹ: Zasiłek rodzinny przysługuje zasadniczo na żonę, z którą został zawarty związek małżeński w formie przepisanej prawem obowiązującym w chwili zawarcia małżeństwa. Uwzględniając okoliczności, że w poszczególnych przypadkach faktycznego pożycia osoby pracujące nie mogły dopełnić formalności jedynie z powodu trudności uzyskania dowodu rozwiązania poprzedniego małżeństwa wskutek śmierci lub zaginięcia małżonka w okolicznościach wojennych, MPiOS upoważniło ZUS do wypłaty zasiłku rodzinnego na żonę przed formalnym zalegalizowaniem faktycznego pożycia, o ile istnieją podstawowe warunki do tego zasiłku, tj. jeżeli są dzieci, na które pracownik otrzymuje zasiłek, a nieślubna żona wychowująca te dzieci pozostaje na utrzymaniu pracownika.

W konkretnym przypadku przeszkodą do formalnego zawarcia małżeństwa był brak uzyskania dowodu śmierci pierwszego małżonka. Z chwilą uzyskania tego dowodu faktyczne pożycie zostało zalegalizowane ślubem. Dziecko żony nieślubnej jest w stosunku do pracownika dzieckiem obcym. Na dziecko obce może być przyznany zasiłek wtedy, gdy poza innymi warunkami zostanie stwierdzone, że żyjąca matka nie może zapewnić mu utrzymania. Ponieważ matka dziecka pozostawała sama na utrzymaniu pracownika, nie mogła ona zapewnić utrzymania dziecku z pierwszego małżeństwa. Dlatego też pracownik ma w tym przypadku prawo do otrzymywania zasiłku na to dziecko. Z powyższego wynika, że nie należy żądać zwrotu wypłaconych zasiłków na żonę nieślubną, i jej dziecko, o ile osoby te pozostawały przed ślubem na całkowitym utrzymaniu pracownika. *(mb)*

285. Zasiłek połogowy a zachorowanie w okresie porodu.

PYTANIE: **Pracownica rozpoczęła urlop macierzyński w czwartym tygodniu przed porodem. Po rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego idąc ulicą uległa wypadkowi, na skutek którego pozostawała na leczeniu w domu. Czy od chwili wypadku należy wypłacać zasiłek chorobowy, czy też nadal zasiłek połogowy? Rewident ZUS sprostował obliczenie zasiłku do wysokości zasiłku chorobowego, tj. 70% zarobku.**

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 105 i 106 ustawy o ubezpieczeniu społecznym pracownica ma prawo do zasiłku połogowego (100% zarobku) przez okres 12 tygodni, z których co najmniej 8 tygodni bezwzględnie powinno przypadać po porodzie. Fakt, że w ciągu tych 12 tygodni w okresie porodu pracownica zachoruje (w konkretnym przypadku uległa wypadkowi), nie może być przyczyną do odmowy przysługującego jej zasiłku połogowego, a wypłaty w jego miejsce zasiłku chorobowego. Nie ma żadnych podstaw do zmniejszenia zasiłku do wysokości 70% zarobku. *(M)*

286. Zasiłek pokarmowy dla członka rodziny.

PYTANIE: **Zakład pracy zapytuje, czy przysługuje zasiłek pokarmowy dla żony nie pracującej, której mąż na przestrzeni 12 miesięcy przed urodzeniem się dziecka nie przebył w zatrudnieniu 4-ch miesięcy.**

ODPOWIEDŹ: Warunek pozostawania w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia co najmniej przez 4 miesiące na przestrzeni 12 miesięcy kalendarzowych przed porodem odnosi się wyłącznie do kobiet pracujących, którym od spełnienia tego warunku może przysługiwać zasiłek połogowy i pokarmowy. Warunek ten nie dotyczy natomiast członków rodzin. Dlatego żona nie pracująca pozostająca na utrzymaniu męża będzie mieć prawo do zasiłku pokarmowego bez względu na to, jak długo przed urodzeniem się dziecka mąż jej pozostaje w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Zasiłek pokarmowy dla żony nie pracującej przysługuje od dnia porodu przez okres 84 dni, w wysokości ekwiwalentu pół litra mleka za każdy dzień. *(mb)*

287. Prawo do zasiłków rodzinnych dla matki — pracownicy, gdy mąż nie pozostaje w pracy najemnej.

PYTANIE: **Ob. P. K., zgłosiła na oświadczeniu do zasiłków rodzinnych czworo nieletnich dzieci: dwoje z pierwszego jej małżeństwa, a dwoje — z faktycznego pożycia z mężem nieślubnym. Ob. P. K. zatrudniona jest w spółdzielni z wynagrodzeniem 760 zł: jej nieślubny mąż, z którym zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym, prowadzi warsztat krawiecki i zarabia ponad 1200 zł miesięcznie. Zakład pracy zapytuje, czy i na które dzieci przysługują pracownicy zasiłki rodzinne.**

ODPOWIEDŹ: Dzieci pozostałe z pierwszego małżeństwa są w stosunku do nieślubnego męża ich matki — dziećmi obcymi. Obowiązek prawny utrzymania tych dzieci spoczywa wyłącznie na matce - pracownicy. Dlatego, bez względu na wysokość zarobków nieślubnego męża, ma ona prawo do otrzymywania zasiłków rodzinnych na dwoje dzieci. Dzieci zrodzone z faktycznego pożycia są dziećmi własnymi w stosunku do męża nieślubnego. Zgodnie z postanowieniami kodeksu rodzinnego — obowiązek utrzymywania i wychowywania dzieci własnych spoczywa na obojgu rodzicach. W tych przypadkach zasiłek rodzinny na dzieci przysługuje temu z rodziców, dla którego zarobek otrzymywany z tytułu pracy najemnej stanowi główne źródło utrzymania rodziny. Z zestawienia wysokości zarobków ubezpieczonej i dochodów jej nieślubnego męża, ojca dzieci, wynika, że ciężar utrzymania rodziny pokrywany jest w przeważającej mierze z dochodów uzyskanych przez prowadzenie własnego zakładu krawieckiego, tj. z dochodów osiąganych nie z tytułu pracy najemnej. Dlatego też pracownicy-matce na dzieci pozamałżeńskie zasiłki rodzinne nie przysługują. *(mb)*

Gdy napotykacie na trudności w zorganizowaniu swej pracy ubezpieczeniowej, gdy macie wątpliwości jak należy postąpić w konkretnym przypadku, aby być w zgodzie z założeniem i treścią obowiązujących przepisów prawnych o ubezpieczeniu społecznym — zwróćcie się po poradę lub wyjaśnienie do Redakcji Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych

Zakres i metody współpracy
rewidentów ZUS z aktywem socjalno-ubezpieczeniowym

Kontrolę czynności zakładów pracy w zakresie wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniewych mają wykonywać związki zawodowe i ZUS.

Związki zawodowe powinny wykonywać kontrolę przede wszystkim przez aktyw socjalno-ubezpieczeniowy przy związkowych organizacjach zakładowych.

ZUS wykonuje kontrolę przez swych rewidentów, którzy w zakładach pracy kontrolują wypłaty zasiłków i wydawanie legitymacji ubezpieczeniowych.

Pomiędzy rewidentami ZUS a związkowym aktywem socjalno-ubezpieczeniowym powinna istnieć stała i ścisła współpraca dla zapewnienia prawidłowego wykonywania czynności ubezpieczeniowych przez administrację przedsiębiorstw i instytucji. W szczególności idzie o wspólne czuwanie i troskę nad właściwą organizacją pracy przy wypłacie zasiłków, sprawną i terminową obsługę pracowników i zapobieganie nieprawnym wypłatom zasiłków. Dzięki tej współpracy nastąpi praktyczne szkolenie i przygotowanie aktywu związkowego do samodzielnego zarządzania sprawami ubezpieczeniowymi w zakładzie pracy.

Dotychczas współpraca ta jest na ogół niedostateczna, a często nie istnieje.

Podstawowym warunkiem rzeczywistej współpracy w zakresie wyżej określonych zadań są:

a) stały i możliwie częsty kontakt rewidentów ze związkowym aktywem socjalno-ubezpieczeniowym,

b) stałe i wspólne szkolenie aktywistów socjalno-ubezpieczeniowych (zwłaszcza członków zespołów kontroli wypłat zasiłków) z referentami zasiłkowymi w zakładach pracy.

Dotychczasowy bezpośredni kontakt rewidentów z aktywem socjalno-ubezpieczeniowym był stosunkowo rzadki, gdyż kontrolę wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych wykonywali rewidenci w poszczególnych zakładach pracy zasadniczo raz na rok. W najbliższej jednak przyszłości — zgodnie z wydaną przez ZUS instrukcją — częstotliwość kontroli w zakładach pracy zostanie znacznie zwiększona. W zakładach pracy zatrudniających od 50 pracowników wzwyż kontrola będzie przeprowadzana co trzy miesiące, a w zakładach pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników co pół roku. Częstsza kontrola i styczność rewidentów z zakładami pracy umożliwi jednocześnie ściślejszą współpracę rewidentów z aktywem socjalno-ubezpieczeniowym.

Akcja szkoleniowa i instruktarzowa w zakresie wypłat zasiłków obejmowała dotychczas w zasadzie tylko referentów zasiłkowych w zakładach pracy. Obecnie każdy rewident w przydzielonym mu rejonie — jednocześnie z referentami zasiłkowymi, głównymi (starszymi) księgowymi — będzie szkolił i instruował również związkowych aktywistów socjalno-ubezpieczeniowych (członków zespołów kontroli wypłat zasiłków). Idzie bowiem o to, aby zainteresowani aktywiści s-u mieli zasadniczo co najmniej takie same kwalifikacje i wiadomości z zakresu wypłat zasiłków, jak referenci zasiłkowi w zakładach pracy.

WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE ORGANIZACJI WYPŁATY ZASIŁKÓW

Podstawowe warunki prawidłowej organizacji pracy przy wypłacie zasiłków stanowią:

a) właściwe umiejscowienie organizacyjne referentów zasiłkowych (najlepiej w komórkach sporządzających listy płac),

b) niezbędna ilościowa obsada (etat) komórek zasiłkowych,

c) uprzednie przeszkolenie pracownika, który ma objąć stanowisko referenta zasiłkowego,

d) nieprzenoszenie — bez uzasadnionej potrzeby i bez uzgodnienia z radą miejscową — przeszkolonych, kwalifikowanych referentów zasiłkowych do innych prac w zakładzie pracy,

e) stała i systematyczna kontrola głównych (starszych) księgowych nad czynnościami referentów zasiłkowych,

f) comiesięczna kontrola list zasiłkowych przygotowanych do wypłaty,

g) niedopuszczanie do tego, aby referent zasiłkowy był jednocześnie płatnikiem obliczanych przez siebie zasiłków.[1])

Rewidenci ZUS i związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy powinni pilnować i troszczyć się wspólnie o to, aby wszystkie niezbędne warunki prawidłowej organizacji wypłat zasiłków były przez kierownictwo zakładu pracy spełniane i przestrzegane. W razie stwierdzonych błędów, niedociągnięć i usterek w organizacji wypłat zasiłków aktyw socjalno-ubezpieczeniowy powinien niezwłocznie zawiadomić o tym kierownictwo zakładu i zażądać odpowiedniej zmiany. Jeżeli rewident ZUS w czasie wykonywanej kontroli stwierdzi niewłaściwą organizację wypłat zasiłków, powinien zawiadomić komisję socjalno-ubezpieczeniową i wspólnie z nią zażądać od kierownictwa zakładu pracy odpowiedniej zmiany dotychczasowego trybu pracy.

WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE KONTROLI LIST WYPŁAT ZASIŁKÓW I ROZLICZEŃ Z ZUS

Bliższe wskazówki dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego co do metod i tematyki kontroli list wypłat zasiłków rodzinnych zamieściliśmy swego czasu na łamach PUS[2]). Podobne wska-

---

[1]) Obszerniej omówione są te zagadnienia w artykule pt. „Jak należy realizować wytyczne CRZZ z 20.5.52 na odcinku organizacji wypłat zasiłków rodzinnych" — PUS nr 9/52, str. 265.

[2]) Zob. „Bieżąca kontrola wypłat zasiłków rodzinnych, zasady i tok postępowania komisji socjalno-ubezpieczeniowych" — PUS nr 8/52, str. 233.

zówki i wyjaśnienia co do kontroli wypłat zasiłków chorobowych podaliśmy również w osobnym artykule.[3])

Istotna różnica między kontrolą wykonywaną przez ZUS a przez aktyw związkowy polega na tym, że związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy ma wykonywać bieżącą kontrolę list przed wypłatą, zaś ZUS przeprowadza kontrolę list przez swoich rewidentów dopiero po wypłacie. Kontrola związkowa ma zapobiec bezprawnym i nieprawidłowym wypłatom, a więc usunąć lub sprostować błąd jeszcze przed wypłatą; kontrola ZUS ma ujawnić i ustalić już dokonane błędnie i bezprawnie wypłaty. Im staranniejsza będzie kontrola związkowa, tym mniej potrzebna będzie kontrola ZUS; będzie to ważny krok do usamodzielniania się związków zawodowych w gospodarowaniu funduszami ubezpieczeniowymi.

Dla nawiązania i kontynuowania wzajemnej współpracy i praktycznego szkolenia jest rzeczą konieczną, aby zainteresowani aktywiści socjalno-ubezpieczeniowi brali udział w kontrolach przeprowadzanych przez rewidentów ZUS przy omawianiu wyników kontroli z referentami zasiłkowymi i głównymi (starszymi) księgowymi i w zakresie wypłat zasiłków korzystali z bieżącego instruktarza udzielanego w czasie kontroli. Jest to tym bardziej konieczne, że wg ustalonej już praktyki, protokoły z kontroli wypłat zasiłków podpisują przewodniczący rad zakładowych (miejscowych).

OKRESOWE KONTROLE UPRAWNIEŃ DO ZASIŁKÓW RODZINNYCH

W myśl „Wytycznych" dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy z 20 maja 1952, wydanych przez CRZZ, aktyw związkowy w każdym zakładzie pracy obowiązany jest skontrolować okresowo (w lutym i czerwcu każdego roku) dane zawarte w „oświadczeniach", składanych przez pracowników w celu uzyskania zasiłków rodzinnych.[4])

Kontrola okresowa przeprowadzona sumiennie, starannie i zgodnie z intencją „Wytycznych" CRZZ stanowi ważny wkład związków zawodowych do współpracy z ZUS na odcinku zwalczania bezprawnych wypłat zasiłków.

WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE LEGITYMACJI UBEZPIECZENIOWYCH

Wyjaśnienia i wskazówki dla związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego co do zasad i sposobu kontroli czynności zakładu pracy w zakresie legitymacji ubezpieczeniowych zamieściliśmy niedawno na łamach PUS.[5])

Kontrolę legitymacji ubezpieczeniowych wykonują również rewidenci ZUS metodą wyrywkową tj. tylko u części załogi pracowniczej w danym zakładzie pracy.

Główna rola w tej współpracy przypada związkowemu aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu, konkretnie delegatom socjalno-ubezpieczeniowym w poszczególnych grupach związkowych. Każdy delegat socjalno-ubezpieczeniowy powinien dbać o to, aby wszyscy członkowie jego grupy związkowej posiadali legitymacje ubezpieczeniowe i kompletne wpisy o przebiegu zatrudnienia.

WSPÓŁPRACA W SKALI WOJEWÓDZKIEJ

Współpraca rewidentów ZUS ze związkowym aktywem socjalno-uebzpieczeniowym w zakładach pracy jest podstawową formą współpracy ZUS ze związkami zawodowymi w zakresie wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych.

W skali wojewódzkiej powinna istnieć współpraca pomiędzy oddziałami wojewódzkimi ZUS a okręgowymi zarządami związków zawodowych i ORZZ. Obecnie współpraca ta przejawia się za pośrednictwem rad ubezpieczeń społecznych.[6])

Podstawowy materiał dla wspólnych narad roboczych (posiedzeń) w zakresie wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych powinny stanowić protokoły z kontroli wykonanej przez rewidentów ZUS w zakładach pracy, zawierające również krótkie uwagi i spostrzeżenia rewidenta na temat działalności związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakresie kontroli wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych. Wyniki z kontroli wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych należałoby zestawić wg branż produkcyjnych i usługowych, w celu stwierdzenia i ustalenia, czy kierownictwo administracyjne i związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy w poszczególnych zakładach pracy danej branży wykonują dobrze, czy źle swoje zadania w zakresie wypłat zasiłków i legitymacji ubezpieczeniowych. W zestawieniach należałoby również scharakteryzować zasadnicze przyczyny błędów, zaniedbań i niedociągnięć.

Na podstawie tych materiałów rady ubezpieczeń społecznych wspólnie z ZUS powinny podejmować odpowiednie postanowienia i środki w celu polepszenia pracy w danej branży zakładów pracy.

St. St.

---

3) Zob. „Zadania komisji socjalno-ubezpieczeniowej związane z wypłatą zasiłków chorobowych w zakładzie pracy" — PUS nr 8/53, str. 229.
4) Zob. „Aktyw związkowy przystępuje do kontroli wypłat rodzinnych w zakładach pracy" — PUS nr 6/52, str. 161.
5) PUS nr 7/53, str. 199.
6) Mowa o tym w artykule zamieszczonym w nr 8/53 PUS, str. 225.

NOWOŚCI „WYDAWNICTW PRAWNICZYCH"

Dyscyplina pracy — Przepisy, wytyczne i wzory. **Wydanie II — według stanu na dzień 1 sierpnia 1953 roku. Warszawa 1953, str. 95, cena zł 4.**

Praca zawiera tekst Ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy z dnia 19 kwietnia 1950 roku, uchwały Rady Ministrów i inne akta normatywne odnośnie dyscypliny pracy oraz charakterystyczne wyroki Sądu Najwyższego. Skorowidz rzeczowy ułatwia korzystanie z wydawnictwa. *(M).*

Prof. dr JERZY SAWICKI — *Ochrona czci na tle krytyki i samokrytyki* (Zagadnienie wolności krytyki w Polsce). Warszawa 1953, str. 91, cena zł 10.

Na tle krótkiego, historycznego zarysu dziejów instytucji ochrony czci w państwach kapitalistycznych, ze specjalnym uwzględnieniem obrony tzw. „honoru" w Polsce okresu przedwrześniowego, autor omawia zagadnienie krytyki w Polsce Ludowej.

Praca interesująca nie tylko dla sądowników i adwokatów, lecz i szerokiego ogółu obywateli. *(M).*

W SEO na Żeraniu

Czekają na pomoc aktywu związkowego

W Fabryce Samochodów Osobowych na Żeraniu w Warszawie wybudowano dla użytku załogi jeszcze w ub. roku nowoczesną przychodnię lecznictwa przyzakładowego.

W jedenastu gabinetach specjalistycznych robotnicy znajdą pomoc nieomal wszystkich przypadkach chorób. Skończą się już uciążliwe wędrówki chorych do lekarzy specjalistów, na zabiegi z zakresu fizykoterapii, na badania analityczne itp.

W przyszłym roku robotnicy będą mogli na miejscu zaopatrywać się we wszystkie leki, bowiem przychodnia otrzyma własną aptekę. Ale już i teraz częściowo zaspokaja te potrzeby uruchomiony punkt apteczny.

Przychodnia została wyposażona we własną izbę chorych na 30 łóżek; w lżejszych przypadkach nie wymagających długiego leczenia chorzy będą mogli korzystać na miejscu z pomocy szpitalnej. Izba chorych ma do swej dyspozycji nowocześnie urządzoną kuchnię.

Już obecnie na terenie zakładów uruchomione są punkty pielęgniarsko-felczerskie, które służyć będą robotnikom pierwszą pomocą i wykonywać takie zabiegi jak opatrunki, zastrzyki itp.

W chwili, kiedy przychodnia otrzyma pełną obsadę 20 lekarzy, można będzie powiedzieć, że w FSO na Żeraniu zostały stworzone obiektywnie jak najlepsze warunki dla zapewnienia załodze wzorowej, wszechstronnej pomocy i opieki lekarskiej.

Jednak o tym, czy załoga otoczona jest naprawdę wzorową i wszechstronną opieką lekarską, nie decyduje tylko nawet najlepiej urządzone ambulatorium przyzakładowe. Zasadniczym celem i zadaniem przemysłowej służby zdrowia jest zapobiegać powstawaniu chorób i urazowości, a więc stosować profilaktykę w codziennej pracy. Linia walki o te zadania przebiega daleko poza gabinetem ambulatorium przyzakładowego. Sięga bezpośrednio do stanowiska roboczego, do stołówki i bufetu, gdzie załoga korzysta z wyżywienia, do hotelu robotniczego i DMR. Na tych wysuniętych placówkach trzeba czuwać nad zdrowiem robotników. Tam m. in. należy szukać ewentualnych przyczyn powstawania chorób.

Zakłady FSO są rozległe. Lekarze nie zawsze i na czas dotrą do źródła choroby i urazowości. W takich szczególnie wypadkach powinni oni znaleźć swych zastępców i pomocników — związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy i ochrony pracy, który pomoże lekarzowi stosować szeroką profilaktykę na codzień. Tymczasem w FSO na Żeraniu związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy i ochrony pracy do tej pory takiej pomocy zakładowej służbie zdrowia nie udzielał

— Nie uczestniczymy w naradach z komisją socjalno-ubezpieczeniową i ochrony pracy. Nie zdarzyło się nigdy, aby ktoś z aktywu sygnalizował lekarzowi o niebezpiecznych dla zdrowia warunkach pracy itp. Pracujemy w odosobnieniu — skarżył się dr Z. Chombakow.

Fakty potwierdzają, że aktyw związkowy zdala stoi od ważnej sprawy zdrowia robotników.

W listopadzie ub. roku nie udała się akcja „W" zorganizowana przez lekarzy. Zbadano zaledwie 25 proc. załogi. Szczepieniu przeciw durowi brzusznemu, mimo wysiłków lekarzy, poddało się zaledwie 50 proc. załogi. Nie udała się zupełnie akcja masowych prześwietleń robotników. Niewielki procent załogi skorzystał z okazji dokładnego zbadania swego zdrowia.

Zabrakło rady zakładowej i jej aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, który powinien był zachęcić załogę do korzystania ze szczepień i badań, prowadząc w tym celu odpowiednią akcję uświadamiającą.

A przecież badania pracowników to jedna z podstawowych zasad stosowania profilaktyki w zakładach. Iluż to chorobom można zapobiec, gdy zostaną one w porę dostrzeżone w organizmie człowieka.

Zabrakło czujnego oka aktywu związkowego w stołówkach i bufetach OZR, chociaż lekarze zakładowi donosili w sprawozdaniach z kontroli sanitarnej o panujących tam brudach i nieporządkach. Wymierzono nawet odpowiedzialnym za ten stan rzeczy kary pieniężne.

Dotychczas lekarze ambulatorium przyzakładowego wraz z aktywem socjalno-ubezpieczeniowym nie zajęli się ważnym czynnikiem profilaktyki, analizą absencji chorobowej w zakładach. Jedynie — jak informował dr Chombakow — sprawą tą interesował się dyrektor zakładów; w końcu miesiąca, gdy na którymś z oddziałów produkcyjnych wynikały trudności w wykonaniu planu, pytał, dlaczego to zwolniono z powodu choroby taką czy inną liczbę robotników.

Dlaczego rada zakładowa i komisja socjalno-ubezpieczeniowa ani razu w br. nie analizowały absencji chorobowej? Czyżby zapomniały o tym ważnym odcinku pracy?

Nie było to tylko zwykłe przeoczenie. Aktyw związkowy nie miał z czym przyjść na taką naradę, bo przecież, żeby wysunąć takie czy inne wnioski zmierzające do zmniejszenia absencji, trzeba znać dobrze warunki pracy robotników, dostrzegać źródła zachorowań i przyczyny urazowości. Takie rozeznanie może mieć tylko ten aktyw socjalny i ochrony pracy, który będzie codziennie, systematycznie obserwować warunki pracy robotników i reagować z miejsca na wszelkie dostrzeżone niedociągnięcia.

Jak stwierdził przewodniczący rady zakładowej w FSO tow. M. Rejzner, aktyw związkowy zadań tych nie spełniał.

Działalność zakładowej komisji s-u ograniczyła się głównie do propagowania wczasów i do mechanicznego podpisywania listy wypłat zasiłków chorobowych czy rodzinnych. Bo przecież aktyw s-u, który nie analizuje absencji i przyczyn zachorowalności, w niewielkim tylko stopniu może wpływać na prawidłowe i słuszne dokonywanie wypłat z tytułu świadczeń chorobowych.

Komisja socjalna podobnie jak i ochrony pracy pracuje praktycznie w oparciu o nieliczne jednostki, które mimo nawet najlepszych chęci nie zastąpią „martwego" a licznego aktywu w radach oddziałowych i grupach związkowych. Nie zastąpią choćby dlatego, że każdy oddział produkcyjny pracuje w od-

miennych warunkach tak pod względem organizacyjnym, jak i technologii produkcji, bezpieczeństwa i higieny przemysłowej. Czynniki te niejednokrotnie wpływają decydująco na nasilenie zachorowalności i trzeba je w każdym konkretnym wypadku analizować oddzielnie. Taką analizę z pewnością lepiej przeprowadzi aktyw socjalny i ochrony pracy grup związkowych, który bezpośrednio uczestniczy w produkcji i praktycznie w codziennej pracy dostrzega przyczyny chorób i urazowości.

Rola aktywu w grupach związkowych jest tym większa, bo przecież nie można mówić o analizie absencji i zachorowalności w zakładach, jeżeli nie przeprowadzimy jej w rozbiciu na poszczególne oddziały. Ogólna statystyka wykazująca np., że w zakładach stwierdzono x skaleczeń, nie daje rozeznania, gdzie właściwie i konsekwentnie należy szukać źródła tych przypadków.

W świetle tego widać jasno, że nieliczny aktyw związkowy socjalno-ubezpieczeniowy i ochrony pracy bez oparcia swej pracy o działalność grup związkowych z całą pewnością nie przyczyni się do tego, aby pomóc lekarzom w przeprowadzeniu właściwej i pełnej analizy absencji i zachorowalności.

Rada zakładowa w FSO na Żeraniu miała wiele poważnych trudności organizacyjnych. Niedawno zmieniono skład prezydium rady. Tym też częściowo tłumaczy dotychczasowe zaniedbania, które mają być, według zapewnień przewodniczącego rady zakładowej, niezwłocznie zlikwidowane.

W planie pracy na wrzesień br. prezydium rady postawiło problem zdrowia załogi na jednym z czołowych miejsc. Zostaną podjęte energiczne kroki dla uaktywnienia pracy zakładowej i oddziałowych komisji s-u i ochrony pracy oraz ich aktywu w grupach związkowych.

Rada zakładowa zapomniała jednak o rozwiązaniu „wałkowanej" od kilku miesięcy sprawy przystąpienia zakładów do międzyzakładowego współzawodnictwa w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia, które może walnie przyczynić się do poprawy warunków pracy i stanu sanitarnego w zakładach, do poprawy zdrowia robotników. To „przeoczenie" trzeba bezwzględnie odrobić.

Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy i ochrony pracy rady zakładowej w Fabryce Samochodów Osobowych

---

Więcej samodzielności dla zakładów pracy
w przyznawaniu zasiłków rodzinnych dla matek

Instrukcja dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych wydana przez ZUS postanawia, że wypłata zasiłków rodzinnych dla matki może w większości przypadków nastąpić tylko na podstawie decyzji oddziału ZUS. Autor proponuje, aby w pewnych przypadkach zakłady pracy mogły same podjąć wypłatę zasiłków rodzinnych dla matki bez zwracania się do ZUS. Podając uwagi utora, redakcja prosi czytelników o wypowiadanie się czy i w jakim stopniu są one słuszne i czy nie wymagałyby uzupełnienia.

Według przepisów o warunkach uprawnień do zasiłków rodzinnych, w przypadkach zbiegu uprawnień z tytułu zatrudnienia obojga rodziców, wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca dopóty, dopóki matka nie zażąda wypłaty z tytułu własnego zatrudnienia. Wówczas matka ma prawo do pobierania zasiłków na ogólnych warunkach.

Sprawy wstrzymania wypłaty zasiłku ojcu a przyznania ich matce załatwia według § 19 instrukcji dla zakładów pracy wyłącznie oddział ZUS. W tym celu zainteresowana matka powinna zwrócić się za pośrednictwem swojego zakładu pracy do terenowego oddziału ZUS, któremu równocześnie należy podać dane dotyczące zatrudnienia zarówno jej samej, jak również jej męża. Na podstawie otrzymanych lub uzyskanych w drodze dalszych dochodzeń dokumentów, Oddział ZUS wydaje decyzję, o której zawiadamia zainteresowaną matkę oraz zakłady pracy zatrudniające matkę i jej męża. Do czasu wydania przez Oddział ZUS decyzji zakład pracy zatrudniający matkę nie może podjąć wypłaty dla niej zasiłku rodzinnego.

Jeśli przy roszczeniu o wypłatę zasiłków rodzinnych matka dołączy od razu zaświadczenia zakładów pracy swego i męża oraz oświadczenie do zasiłków rodzinnych, to wydanie decyzji przez ZUS powinno nastąpić niezwłocznie. W przeciwnym razie wydanie decyzji poprzedza korespondencja mająca na celu zebranie brakujących dowodów. Wtedy załatwienie sprawy odwleka się w czasie powodując dodatkowe czynności biurowe.

W wielu jednak przypadkach wydanie samej decyzji jest zwykłą formalnością wynikającą z uprawnień zastrzeżonych dla ZUS.

Uprawnienia te mogłyby być przelane na zakłady pracy bez uszczerbku dla samego rzeczowego załatwienia sprawy.

Do spraw, które nie wymagałyby decyzji ZUS, zaliczyć można następujące przypadki:

Oboje rodzice pozostają we wspólności małżeńskiej i matka zażądała wypłaty zasiłków rodzinnych z tytułu jej zatrudnienia.

Dla uzyskania zasiłków matka powinnaby przedłożyć w swoim zakładzie pracy oświadczenie należycie wypełnione, podpisane i potwierdzone oraz zaświadczenie zakładu pracy męża, stwierdzające, na jakich członków rodziny pobiera on zasiłki rodzinne i za który ostatni miesiąc zasiłki zostały wypłacone ojcu.

Gdy matka chce pobierać zasiłki rodzinne z tytułu własnego zatrudnienia w porozumieniu z mężem, to wraz z oświadczeniem powinnaby przedłożyć zaświadczenie zakładu pracy męża, któremu wstrzymano, lub który zrzekł się pobierania zasiłków.

Na podstawie tych dowodów zakład pracy mógłby podjąć wypłatę zasiłków matce od najbliższego miesiąca, pod warunkiem, że przepracowała ona 3 miesiące kalendarzowe.

Jednocześnie zakład pracy zatrudniający matkę zawiadamiałby zakład pracy, w którym pracuje jej mąż, aby wstrzymano wypłatę zasiłków rodzinnych ojcu. Wypłata zasiłków rodzinnych matce za dalsze miesiące powinna być uwarunkowana przedkładaniem przez nią

na Żeraniu, gdzie będzie jedna z najnowocześniejszych placówek lecznictwa przyzakładowego, musi postawić swą pracę na najwyższym poziomie. Lekarze zakładowi, a będzie ich około 20, powinni być otoczeni wzorową opieką, powinni otrzymać od aktywu związkowego wszechstronną pomoc w wykonywaniu swych zadań. Pomocy tej lekarze oczekują.

Nie jest to łatwe i proste zadanie. Dlatego też rada zakładowa z wdzięcznością przyjmuje pomoc Zarządu Głównego Związku Metalowców w przezwyciężeniu trudności, w odrobieniu dotychczasowych zaniedbań.

Chodzi tu przecież o wielką i ważną sprawę, o zdrowie robotników.

E. Kawenczyński

---

co 3 miesiące zaświadczenia zakładu pracy zatrudniającego ojca, że nie pobiera on zasiłków rodzinnych.

Rodzice nie pozostają we wspólności małżeńskiej, a dzieci pozostają przy pracującej matce.

W tych przypadkach matka ma zawsze prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych pod warunkiem, że zasiłków tych nie otrzymuje równocześnie jej mąż.

Jeśli miejsce pobytu męża jest jej znane, to oprócz oświadczenia na zasiłki rodzinne powinnaby podać w swoim zakładzie pracy nazwę i adres zakładu pracy, w którym mąż jej jest zatrudniony. Zakład pracy podjąłby wypłatę zasiłków matce zawiadamiając równocześnie o tym zakład pracy, w którym pracuje mąż, aby nie płacono na te same dzieci zasiłków ojcu.

Dalsza wypłata zasiłku uzależniona byłaby od przedkładania co 3 miesiące zaświadczenia zakładu pracy męża, że nie pobiera on zasiłków rodzinnych na te same dzieci.

Gdyby natomiast matka nie znała miejsca pobytu męża, wówczas dla otrzymania zasiłków powinnaby poza oświadczeniem przedłożyć zaświadczenie prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego, które stwierdziłoby stan rodzinny matki oraz okoliczności dotyczące męża.

J. Kaizik (Zabrze)

GDY DYREKCJA NIE INTERESUJE SIĘ

SPRAWAMI UBEZPIECZENIOWYMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego — największy zakład pracy w Białymstoku — zatrudnia kilka tysięcy osób.

Komórka zasiłków mieści się w Wydziale Finansowym przy Sekcji Płacy i Pracy, w małym pokoju; jedno biurko przylega do drugiego, w wąskich przejściach bezustanny tłum interesantów. Dym z papierosów i gwar.

Czynności związane z obliczaniem zasiłków skupione są w rękach dwóch osób (jedna oblicza zasiłki rodzinne, druga — chorobowe). Organizacja pracy wydaje się celowa. Lecz mimo to są zaległości w wypłatach, braki w dokumentach. Żeby odszukać oświadczenie ubezpieczonego ob. Kokotko, trzeba było przerzucić wszystkie 1300 oświadczeń.

Z listami wypłat ta sama historia. Dodatki mleczne nie są wypłacane od lutego br. Korespondencja zalega od roku 1950. Referentki ubezpieczeniowe nie mogą sobie dać rady ze względu na brak przejrzystych kart płacy, które stanowią podstawę do wymiaru zasiłków chorobowych oraz dodatków mlecznych. Mimo kilkakrotnych interwencji u władz przełożonych, dotychczas nic nie uległo zmianie.

A pracownicy chodzą cierpliwie i pytają: *„Dlaczego nie dostałem dotychczas jeszcze zasiłku? Dlaczego potrącono mi z poprzedniej wypłaty?"*

Przewodniczący Rady Zakładowej interesuje się co prawda świadczeniami socjalnymi. Podpisuje asygnaty zasiłkowe, bada nawet absencję chorobową. Ale nawet jeśliby się dwoił i troił, to cóż może zrobić sam, bez pomocy aktywu związkowego.

Rezultat jest taki, że na przestrzeni ostatnich tylko 3 miesięcy dokonano nieprawnych wypłat zasiłków rodzinnych na łączną kwotę ponad 13.000 zł.

Oddział ZUS w Białymstoku wykazał dużo dobrej woli i poprzez instruktarz, a nawet dwukrotną osobistą interwencję dyr. Dousy w dyrekcji ZBM starał się pokonać te trudności.

Z inicjatywy Oddziału zwołano posiedzenie z udziałem Dyrekcji ZBM, rady zakładowej oraz przedstawiciela Zarządu Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych, na którym postanowiono:

1) uporządkować kartoteki oświadczeń o stanie rodzinnym,

2) zaprowadzić przejrzyste karty płacy,

3) przechowywać starannie w jednym miejscu dowody wypłat,

4) zabronić wypłacania zasiłków osobom upoważnionym bez przedłożenia upoważnienia pisemnego,

5) uaktywnić nadzór i kontrolę rady zakładowej (komisji socjalno-ubezpieczeniowej) nad dokonywanymi wypłatami.

Posiedzenie odbyło się, przedstawiciele dyrekcji oraz rady zakładowej Zjednoczenia zgodzili się, że taki stan dłużej trwać nie może i na tym się skończyło. Zaległości jak były, tak są, oświadczenia, jak leżały nie uporządkowane, tak leżą, a o kartach płacy lepiej nie wspominać.

Ale taki stan rzeczy dłużej trwać nie może.

Zainteresować się nim powinien Związek Zawodowy Pracowników Budowlanych oraz Ministerstwo Budownictwa.

Trzeba wykazać Zjednoczeniu, że obliczanie i wypłata zasiłków, to nie „zło konieczne", którego się pozbył ZUS.

Dyrekcja piwinna wiedzieć, że wypłaty zostały wprowadzone w zakładach pracy właśnie w tym celu, żeby pracownik był szybciej obsłużony, żeby nie odrywać go od produkcji.

W myśl § 13 instrukcji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministerstwa Finansów z 18. 10. 52 w sprawie obliczania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne oraz wypłacanie zasiłków pieniężnych przez uspołecznione zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank (Monitor Polski nr A-92, poz. 1436) — odpowiedzialnymi w zakładzie pracy za prawidłowość i terminowość wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych — są kierownik zakładu pracy oraz główny (starszy) księgowy. Z przepisu tego wynika, że kierownicy zakładów pracy i główni księgowi obowiązani są do systematycznego doszkalania personelu i kontrolowania jego pracy.

Za wszelkie niedociągnięcia na tym odcinku — kierownik i główny księgowy odpowiedzialni są dyscyplinarnie i finansowo, a w razie wykrycia rażącego niedbalstwa lub nadużyć — także karnie.

(MS)

ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROLĘ

W dążeniu do jak najściślejszego powiązania czasopisma z terenem i jego aktualnymi potrzebami — redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych stale nawołuje swoich czytelników do współpracy w redagowaniu pisma.

Współpraca taka może przybrać rozmaite formy: uwagi i życzenia pod adresem redakcji, pytania z zakresu interpretacji przepisów, na które czytelnik chciałby otrzymać wyczerpujące wyjaśnienia, opisy dobrze czy źle zorganizowanej pracy ubezpieczeniowej w przedsiębiorstwie, wreszcie korespondencje krytyczne — wszystko to pomaga redakcji do przedstawienia na łamach pisma prawdziwego obrazu spraw ubezpieczenia społecznego na terenie całego kraju.

Do współpracy z redakcją nawołują stale zamieszczane w każdym niemal numerze hasła, temu samemu celowi służyć ma konkurs na pracę referenta zasiłkowego w zakładzie pracy, pośrednio wreszcie również konkurs Polskich Wydawnictw Gospodarczych [1]).

Zachęcając swoich czytelników do wzięcia jak najliczniejszego udziału w obu konkursach, redakcja pragnie podkreślić doniosłą i odpowiedzialną rolę korespondenta terenowego i jego twórczy wkład w postawienie pracy ubezpieczeniowej na właściwym poziomie.

Korespondentem Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych może zostać k a ż d y pracownik ubezpieczeniowy każdego zakładu pracy,

Korespondenci mogą współpracować z redakcją i n d y w i d u a l n i e lub też organizować się w k l u b y korespondentów [2]).

Praca korespondenta w oparciu o klub jest bardziej celowa.

Narady robocze korespondentów i wymiana doświadczeń dostarczają bowiem więcej tematów. Koleżeńska pomoc korespondentów doświadczonych dla początkujących też niemałą odgrywa rolę. Redakcja poprze więc gorąco każdą propozycję zawiązania nowego klubu korespondentów i w każdym przypadku służyć będzie pomocą organizacyjną.

Trzeba stwierdzić, że czasopismo nasze nie ma jeszcze zapewnionej współpracy korespondentów w stopniu dostatecznym. Istnieją pewne „o p o r y", które wzbraniają pracownikowi ubezpieczeniowemu chwycić za pióro nawet w tym przypadku, gdy napotyka on w swej pracy na trudności lub stwierdza przeszkody od siebie niezależne.

Oto kilka przykładów:

Pracownik ubezpieczeniowy nie pisze do redakcji, ponieważ nie jest pewien, czy jego krytyka, ewentualnie wysunięta przez niego teza, jest słuszna; czy sprostowanie jej przez redakcję nie zachwieje jego autorytetu wśród przełożonych i kolegów.

Pracownik ubezpieczeniowy nie pisze, gdyż nie chce narazić się zwierzchnikowi lub obawia się „k o n s e k w e n c j i".

Nie pisze, ponieważ, bez względu na wysokość wykształcenia i wybitną niekiedy fachowość, sądzi, że „nie umie pisać do druku", że nie potrafi dość jasno, przy równoczesnym zachowaniu stylistycznej poprawności, sformułować swoich myśli; obawia się więc, że z tej przyczyny redakcja wrzuci jego pracę do przysłowiowego kosza, a trud okaże się daremny.

Ktokolwiek rozumuje w jeden z powyższych sposobów, nie ma słuszności.

Józef Stalin powiedział: „...Robotnicy czasem obawiają się powiedzieć prawdę o brakach w naszej pracy. Obawiają się nie tylko dlatego, że mogą za to „o b e r w a ć", ale i dlatego, że mogą ich wyśmiać za niedoskonałą krytykę".

Krytyka zawarta w korespondencji oczywiście może być niedoskonała, teza częściowo błędna. Ale nawet korespondent, który nie ma całkowitej słuszności, może przyczynić się do wyjaśnienia czy usprawnienia danego odcinka pracy. Korespondencja bowiem, która wywoła dyskusję, spełni swoją twórczą rolę. A co do krytyki — „nie możemy oczywiście wymagać, by krytyka była stuprocentowo słuszna. Jeśli krytyka jest o d d o l n a, to nie powinniśmy gardzić nawet taką krytyką, która jest słuszna jedynie w 5—10 procentach" (Stalin).

Wzgląd „n i e n a r a ż a n i a s i ę" zwierzchnikowi, względnie obawa przed nim, w ogóle nie może wchodzić w rachubę.

Uchwała Rady Państwa i Rady Ministrów powzięta w dniu 14 grudnia 1950 roku w sprawie rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów i zażaleń ludności oraz krytyki prasowej głosi w punkcie 7: „Wszelkie próby hamowania lub tłumienia krytyki w szczególności przez groźby lub inne formy straszenia korespondentów robotniczych i chłopskich, jak również obywateli składających odwołania i zażalenia, winny być natychmiast piętnowane i surowo karane jako przestępstwo, w myśl postanowień ustaw karnych".

Najmniej istotną przeszkodą jest „nieumiejętność" pisania. W pierwszym etapie pracy korespondenta pomoże mu w tym redakcja. Po pewnym czasie sam korespondent, przez porównywanie kopii swego rękopisu z brzemieniem tekstu zamieszczonego w czasopiśmie, zorientuje się, jakie są wymogi „słowa drukowanego" i poprawi swój styl.

Praca korespondenta jest doniosła, odpowiedzialna i zaszczytna.

Za pośrednictwem korespondentów, tak „jak za pośrednictwem swego rodzaju barometru, w którym bezpośrednio odbijają się niedociągnięcia" (Stalin) możemy ujawnić bardzo wiele braków w pracy i wpłynąć na jej usprawnienie.

Korespondencja i listy czytelników są bardzo cenną formą kontaktu z masami pracującymi. Pomagają one walczyć z biurokratyzmem i bezdusznością w stosunku do potrzeb człowieka pracy.

Korespondent musi być niezależny i korzystać z nieskrępowanej wolności słowa. Jedynie redakcja, nikt inny, może decydować, co się nadaje, a co nie nadaje do druku.

Korespondent musi baczyć na wszelkie niedociągnięcia w pracy ubezpieczeniowej i niezwłocznie o nich informować. Korespondent musi reagować na wszystkie bolączki, błędy i braki, a krytykując je, powinien wskazywać od razu środki zaradcze.

Aby prasa, która jest „k o l e k t y w n y m o r g a n i z a t o r e m", mogła naprawdę dobrze spełniać swoje zadania, musi być jak najściślej powiązana z terenem, z potrzebami mas pracujących.

Tylko w oparciu o szeroki aktyw korespondentów terenowych Przegląd Ubezpieczeń Społecznych należycie spełni swą rolę, jako narzędzie pracy w dziedzinie ubezpieczenia społecznego.

---

[1]) Zobacz. w nr 9/53 PUS, str. 275/276 i III str. okładki.

[2]) Zobacz sprawozdanie ze zjazdu Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie — nr 9/53 PUS, str. 277.

„Przegląd Ubezpieczeń Społecznych" ma służyć potrzebom pracowników w zakładach pracy i w ZUS. Aby móc dobrze spełniać to zadanie, PUS musi jak najdokładniej znać te potrzeby i trudności, jakie napotykają pracownicy ubezpieczeniowi (referenci zasiłkowi) w zakładach pracy. W tym celu redakcja „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych" ogłasza

KONKURS — ANKIETĘ

z nagrodami

na najlepszą korespondencję referenta zasiłkowego w zakładzie pracy.

Korespondencja powinna opisać organizację i przebieg pracy referenta zasiłkowego, warunki w jakich się ta praca odbywa i trudności, jakie jej towarzyszą.

1. Redakcja jest zainteresowana szczególnie opisem:

a) w jaki sposób referent zasiłkowy został przygotowany do swoich czynności, jak długo je pełni, jak był przeszkolony itp.;

b) czy i na jakie trudności referent napotykał lub napotyka przy opanowaniu przepisów ubezpieczeniowych i dlaczego;

c) jak zorganizowane są czynności ubezpieczeniowe w zakładzie pracy, jak przebiegają;

d) jaka jest kontrola pracy referenta zasiłkowego i jaka pomoc ze strony administracji (głównego księgowego, kierownika);

e) jak układa się współpraca z radą zakładową i komisją socjalno-ubezpieczeniową;

f) czy referent zasiłkowy lubi swą pracę, czy też wolałby zmienić ją na inną, na jakie trudności napotyka i na czym one polegają, jakie są ich źródła oraz kto i jak, w jego mniemaniu, mógłby tym trudnościom zaradzić;

g) czy artykuły i wyjaśnienia w „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych" ułatwiają mu pracę, czy są dostatecznie jasne, czy poruszają tematy najbardziej potrzebne;

h) jakie tematy i w jaki sposób powinny być omawiane na łamach PUS.

2. Korespondencja może poruszać również wszelkie inne sprawy związane z obowiązkami pracownika ubezpieczeniowego w zakładzie pracy.

Korespondencja może opisywać zarówno całość pracy referenta zasiłkowego jak i poszczególne jej odcinki, np. pracę przy przyznawaniu zasiłków chorobowych, trudności w stosowaniu niektórych przepisów itp.

Przy ocenie nadesłanych korespondencji przez sąd konkursowy nie będzie decydowała ilość poruszonych spraw lecz wnikliwość i jasne przedstawienie istotnych zagadnień. Nie będzie również miała decydującego znaczenia strona stylistyczna korespondencji.

3. Każdy uczestnik konkursu może nadesłać kilka korespondencji konkursowych.

4. Korespondent powinien podać swoje pełne nazwisko, imię, adres oraz nazwę zakładu pracy. Korespondent może sobie zastrzec poufność tych danych.

5. Termin nadsyłania korespondencji upływa z dniem 15 listopada 1953 (decyduje data stempla pocztowego).

6. Korespondencję należy nadsyłać pod adresem: Redakcja czasopisma „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych", Warszawa, ul. Czerniakowska nr 231, pokój 109. Na kopercie zaznaczyć: Konkurs na opis pracy referenta zasiłkowego.

7. Za najlepsze odpowiedzi redakcja przeznacza 4 nagrody pieniężne: pierwsza — 600 zł, druga — 400 zł i 2 trzecie — po 300 zł, na łączną kwotę 1600 zł. Ponadto zostanie przyznanych 5 nagród książkowych.

8. Za prace zarówno nagrodzone jak i nienagrodzone drukowane (w całości lub fragmentami) na łamach PUS, autorzy otrzymają honoraria wg obowiązujących stawek.

9. Wynik konkursu zostanie ogłoszony w nr 12/53 (grudniowym) PUS.

Redakcja zwraca się z apelem do czytelników „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych", aby wzięli jak najżywszy udział w konkursie i propagowali go. Im liczniejsze bowiem będą wypowiedzi, im więcej dostarczą rzeczowego materiału, tym lepiej konkurs spełni swoje zadanie, tym lepiej pomoże referentom zasiłkowym w zakładach pracy w wykonywaniu ich odpowiedzialnych obowiązków.

O niektórych sprawach bytowych
pracowników w oddziałach ZUS

Należyte zaspokajanie potrzeb bytowych pracowników wybitnie przyczynia się do wzrostu wydajności pracy, toteż troska o te sprawy powinna być jednym z naczelnych zadań ogniw związkowych i administracji.

Na tle powyższych wskazań, akcentowanych wielokrotnie przez najwyższe czynniki naszego Państwa Ludowego, chciałbym poruszyć kilka zagadnień bytowych pracowników oddziałów ZUS.

*

Przede wszystkim chodzi o sprawę, którą już wiele razy przedstawiałem na różnych naradach, zjazdach i konferencjach, sprawę, w której nasza Rada Miejscowa przed wielu miesiącami wystosowała memoriał do naczelnych władz związkowych i ZUS i — jak dotąd — bezskutecznie. Chodzi tu o ciągle aktualne dla wielu oddziałów ZUS, a szczególnie dla większości oddziałów ZUS woj. stalinogrodzkiego, zaszeregowania pracowników.

Wielu pracowników ZUS już nawet nie pamięta, że obowiązujący w zasadzie do dziś zbiorowy układ pracy z 1949 roku zawarty jeszcze za czasów ubezpieczalń społecznych, uzależniał wysokość górnego pułapu grupy płacy dla wielu pracowników od typu ubezpieczalni, w której pracownik był zatrudniony. Typów takich było (oprócz Centrali ZUS) cztery. Zaszeregowania ubezpieczalni do danego typu zależne było od liczby ubezpieczonych objętych działalnością danej ubezpieczalni. I tak np. st. referent ubezpieczalni typów I, II i II mógł otrzymać najwyżej szóstą grupę. Tymczasem taki sam st. referent z ubezpieczalni typu IV (większej) mógł otrzymać grupę piątą.

Ubezpieczalnie już dawno przeszły do lamusa, ale górne pułapy zaszeregowań pozostały.

Liczba ubezpieczonych, będąca w owym czasie słuszną podstawą do zaszeregowania danego typu ubezpieczalni, dziś już nie odgrywa żadnej roli, bo np. w województwie stalinogrodzkim składki za 90% ubezpieczonych pobiera centralnie Oddział Obwodowy ZUS w Chorzowie.

Dziś wszystkie oddziały obwodowe ZUS województwa naszego kompletują roszczenia rentowe, rozpatrują je, przyznają i wypłacają renty, a niejeden „mały" oddział obwodowy naszego województwa obsługuje większą liczbę roszczeń rentowych i rencistów niż niektóre oddziały wojewódzkie.

Warunki pracy wręcz się odwróciły, gdyż obecnie st. referent świadczeniowy w „m a ł y m" oddziale ZUS (Rybnik, Bytom, Bielsko, Częstochowa, Zabrze, Gliwice, Tarn. Góry) musi posiadać nawet w i ę k s z y z a s ó b w i e d z y niż st. referent w „d u ż y m" oddziale (Chorzów, Sosnowiec), bo musi znać zagadnienia i rent powszechnych i górniczych i wypadkowych itd., podczas gdy w dużych oddziałach istnieje specjalizacja. St. referent „małego" oddziału obwodowego w naszym województwie ma co najmniej taki sam zakres działania jak st. referent oddziału wojewódzkiego w innych województwach.

Czas zatem najwyższy przyznać pracownikom „mniejszych" oddziałów ZUS te same prawa, z jakich od dawna korzystają pracownicy oddziałów „większych" i znieść przestarzałe pułapy grup uposażeniowych. „Każdemu według jego pracy" — ta zasada winna być zrealizowana również na tym odcinku Przyczyni się to niechybnie do stabilizacji załóg w mniejszych oddziałach walczących ze szczególnymi trudnościami obsady osobowej.

Drugą zadawnioną bolączką naszych spraw bytowych jest górny pułap premii stosowany w komórkach rentowych od 1.1.1949 roku.

Referent rentowy przekraczający normę otrzymuje premię tylko do 125% wykonania normy. Za wydajność pracy przekraczającą 125% premia referenta rentowego już nie rośnie. Prawdopodobnie powodem wprowadzenia górnego pułapu premiowego była troska o to, by wzrost ilościowy wydajności pracy nie odbił się na jej jakości.

Pracownicy ZUS jednak nie mogą zrozumieć, dlaczego ograniczenie premii istnieje tylko w komórkach rentowych, bowiem referenci zasiłkowi otrzymują premię bez ograniczeń za każde przekroczenie normy. Jeżeli istnieją przyczyny, by nie limitować premii w komórkach zasiłkowych, to chyba nie powinno też być tego limitu w komórkach rentowych. Obecny górny pułap premiowy w rentach działa hamująco na wzrost wydajności pracy.

*

Ostatnio wysunęło się nowe zagadnienie wynikłe ze zniesienia biurowej kontroli zasiłków i przeniesienia jej na teren zakładów pracy. Zmiana ta pociąga za sobą konieczność przesunięcia wielu pracowników wydziałów zasiłkowych do kontroli terenowej w zakładach pracy.

I tu znowu przestarzały układ zbiorowy hamował dokonanie reorganizacji. Albowiem wśród pracowników większych oddziałów ZUS, przesuwanych obecnie na stanowiska rewidentów zakładów pracy, są tacy (często st. referenci), których dotychczasowa grupa uposażeniowa (piąta) jest wyższa od górnego pułapu grupy rewidenta (szósta).

Czy obniżenie grupy uposażenia tym pracownikom byłoby słuszne?

Nowa praca takiego rewidenta wymaga gruntownej znajomości jego działu pracy, wielkiej samodzielności i odpowiedzialności. Stąd wniosek, że praca ta nawet jest trudniejsza niż uprzednia praca biurowa. Zresztą obniżenie zarobków w drodze przeszeregowania wywołałoby natychmiastowy — zrozumiały — odpływ kadr. Dochodzi jeszcze dodatkowy szkopuł we wszystkich oddziałach w postaci dodatków służbowych dla rewidentów.

Referenci zasiłkowi w mniejszych oddziałach ZUS mają przeważnie VI grupę uposażenia.

Przesuwanie ich do kontroli terenowej napotyka na trudności, gdyż szereg pracowników nie czuje zamiłowania do dosyć uciążliwej pracy w terenie (ciągłe podróże), obawia się zwiększonej odpowiedzialności itp. Nie od rzeczy byłoby przeto zastanowić się nad tym, czy w obliczu zwiększonych trudności w pracy zawodowej nie umożliwić rewidentom i mniejszych i większych oddziałów ZUS uzyskanie V grupy uposażeniowej (obecny górny pułap dla rewidenta — gr. VI). Przyczyniłoby się to do zwiększenia atrakcyjności nowej pracy w terenie.

Mógłby ktoś użyć argumentu, iż nie jest konieczne nazwać rewidentami wszystkich pracowników, którzy przesuwani są do kontroli terenowej, a wystarczy zaszeregować ich do kategorii „kontrolerów", dla których górny pułap uposażeniowy stanowi grupa siódma i którym dodatki służbowe nie przysługują. Ta-

kie rozwizanie oznaczałoby zejście z deszczu pod rynnę, gdyż wówczas większość pracowników doznałaby obniżenia grupy uposażeniowej z dotychczas posiadanej VI na VII*).

*

Na marginesie warto poruszyć jeszcze jedną sprawę, o mniejszym wprawdzie, ale także ogólnokrajowym zasięgu osobowym.

Otóż kierownicy wydziałów we wszystkich oddziałach wojewódzkich ZUS mają tę samą IV grupę i ten sam dodatek funkcyjny jak podlegający im starsi inspektorzy. Za kierownictwo i zwiększoną odpowiedzialność nie otrzymują oni więc żadnego ekwiwalentu.

Jeszcze jaskrawiej wygląda sytuacja, jeżeli porówna się tych kierowników wydziałów z podlegającymi im służbowo kierownikami wydziałów pracujących na normach w oddziałach obwodowych; ci ostatni bowiem nie tylko, że są wynagradzani wg tej samej grupy i otrzymują taki sam dodatek służbowy, lecz korzystają nadto z premii miesięcznej, która nie jest przewidziana dla kierowników wydziałów w oddziałach wojewódzkich.

Powyższe przykłady wskazują wyraźnie na to, że kwestia rewizji niektórych postanowień zbiorowego układu pracy z 1949 roku jest sprawą aż nadto dojrzałą. Zarząd Główny naszego nowego Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych ma więc tu pole do działania.

F. Woźniczka
(Chorzów)

*) Uwagi kol. Woźniczki, dotyczące trudności personalnych związanych z reorganizacją kontroli zasiłków w zakładach pracy, stały się w międzyczasie o tyle nieaktualne, że z inicjatywy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych rozszerzono możliwości korzystniejszego uposażenia służbowego rewidentów i kontrolerów ZUS.

Zbiorowy układ pracy w instytucjach ubezpieczeń społecznych z dnia 21 lutego 1949 roku przewidywał dotychczas rozpiętość grup uposażenia zasadniczego dla rewidentów zakładów pracy od 8 do 6, zaś dla kontrolerów od 9 do 7, przy czym rewidenci zrównani byli w grupach uposażenia z takimi stanowiskami służbowymi, jak referenci, księgowi, starsi pracownicy rachunkowi, kierownicy kancelarii, magazynu itp., zaś kontrolerzy ze stanowiskami pomocników referentów, pracowników rachunkowych, starszych pracowników kancelaryjnych, magazynierów itp. Poza tym dodatek służbowy w wysokości 114 zł przewidziany był tylko dla rewidentów, na równi z aprobantami i starszymi księgowymi, natomiast dla kontrolerów zbiorowy układ pracy dodatku służbowego nie przewidywał.

Dnia 21 sierpnia 1953 r. został podpisany protokół dodatkowy do zbiorowego układu pracy z dnia 21 lutego 1949 r. Protokołem tym, w myśl porozumienia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych, zostały wprowadzone do układu zmiany, dotyczące warunków uposażenia rewidentów i kontrolerów. Zmiany te podano oddziałom ZUS do wiadomości okólnikiem ZUS nr 87 z dnia 14 września 1953 r.

W szczególności w stosunku do rewidentów zwiększono rozpiętość grup uposażenia zasadniczego, przewidując je od grupy 8 do 5 i równając w ten sposób stanowisko służbowe rewidenta w górnej granicy rozpiętości ze stanowiskami kierownika sekcji, inspektora i starszego referenta normatywnego w oddziałach ZUS. W stosunku do kontrolerów przesunięto rozpiętość grup uposażenia zasadniczego, przewidując je od grupy 8 do 6 przez co stanowisko służbowe kontrolera zrównano z poziomem stanowisk referentów, księgowych, starszych pracowników rachunkowych itp. Poza tym przewidziano dla kontrolerów w oddziałach ZUS dodatek służbowy w wysokości 76 zł.

Powyższe zmiany zbiorowego układu pracy ulepszają warunki uposażenia rewidentów i kontrolerów ZUS, a poza tym sytuują ich w stanowiskach służbowych zgodnie z faktycznymi funkcjami w oparciu zreorganizowanej kontroli zasiłkowej w zakładach pracy.

Poruszone przez autora artykułu zagadnienie przydziału dodatków służbowych dla rewidentów na tle zmian układu zbiorowego i dla kontrolerów jest obecnie w Centrali ZUS przedmiotem opracowania w skali ogólnokrajowej pod kątem faktycznych potrzeb oddziału. (B)

*

Źródła zaniedbania kontroli zasiłków przez aktyw związkowy w kopalni „Rokitnica"

Okresowe kontrole wypłat zasiłków rodzinnych przez aktyw związkowy i Komisję socjalno-ubezpieczeniową w kopalni „Rokitnica" napotykają na szereg trudności i nie dają dobrych rezultatów.

Weźmy dla przykładu kontrolę w czerwcu rb. Otóż listy wypłat zasiłków rodzinnych za czerwiec przeleżały przez cały lipiec w radzie zakładowej kopalni, a mimo to kontrola związkowa nie została dokonana i pozycji wypłat nie uzgodniono z danymi zawartymi w „oświadczeniach", które znajdują się w referacie ubezpieczeniowym.

Z aktywistami, którzy mieli brać udział w kontroli, nie przeprowadzono żadnej odprawy, toteż po prostu nie wiedzieli oni, jak zabrać się do tej odpowiedzialnej i ważnej pracy.

Rada zakładowa wyznacza do kontroli przede wszystkim aktywistów spośród pracowników „d o ł o w y c h". Zebrania odbywają się przeważnie po południu, pracownicy ci więc są zmęczeni całodzienną pracą. Jednocześnie aktywiści spośród pracowników umysłowych pod byle jakimi pozorami uchylają się od współpracy przy kontroli zasiłków rodzinnych.

Na szkoleniach aktywu związkowego nie dopisuje frekwencja, gdyż często kierownicy oddziałów nie chcą zwalniać na czas szkolenia pracowników — mężów zaufania. Duża absencja na szkoleniu wpływa bardzo ujemnie na wszystkich szkolących się.

Okresowa kontrola wypłat zasiłków jest pracą odpowiedzialną, której przy najlepszych chęciach nie potrafi wykonać pracownik nie przeszkolony.

W kopalni „Rokitnica" istnieje więc bezduszny i niesocjalistyczny stosunek do tak ważnego zagadnienia, jak kontrola zasiłków rodzinnych, co nie powinno mieć miejsca w naszej Ludowej Ojczyźnie.

Konstanty Sawicki
korespondent PUS
(Rokitnica)

O potrzebie przywrócenia kart kontowych

dla zakładów pracy objętych nowym systemem opłacania składek

Z chwilą wprowadzenia w życie instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18.10.1952 r. w sprawie opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez banki, zniesiony został w oddziałach ZUS obowiązek prowadzenia kont osobowych tych zakładów pracy.

Zniesienie tego rodzaju urządzenia, jakim jest konto osobowe płatnika, było konsekwencją powiązania obowiązku opłacania składek z faktem podejmowania w banku gotówki na wypłatę wynagrodzeń względnie z obowiązkiem składania w banku sprawozdania z wykonania planu funduszu płac i wprowadzenia kontroli bankowej wykonywania tego obowiązku. Znikła bowiem konieczność ewidencjonowania stanu należności ZUS od zakładów pracy i konieczność dochodzenia jej w przypadku braku zapłaty, co dotychczas często miało miejsce, gdyż w dokonywaniu opłaty składek na ubezpieczenie zakład pracy miał zasadniczo dość dużą swobodę działania.

Równocześnie ze zmianą systemu opłacania składek ubezpieczeniowych zniesiony został system potrącania wypłaconych zasiłków z kwoty należnych składek. Począwszy od 1.12.1952 r. zakłady pracy podejmować mogą gotówkę potrzebną na wypłatę zasiłków bezpośrednio w banku kontrolującym ich fundusz płac, zobowiązane są jedynie w ciągu 10 dni zwrócić różnicę między kwotą pobraną, a kwotą faktycznie wypłaconą, do 10 zaś dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło pobranie gotówki, obowiązane są złożyć rozliczenie ze sposobu jej użycia. Kontrola wysokości pobranych kwot oraz rozliczenia się z nich przez zakłady pracy odbywa się w oddziałach ZUS przy pomocy złożonego urządzenia 4 portfeli, ujmujących różne fazy postępowania oddziałów w zakresie likwidowania kwot nie rozliczonych i nieprawnie wypłaconych zasiłków.

Na skutek tych zmian obroty na koncie osobowym zakładu pracy sprowadzone zostały do samej tylko wpłaty składek. Ponieważ każda wpłata składek dokonywana jest na rachunek ZUS w banku i notowana jest w księgowości ogólnej oddziału ZUS, uznano ten stan za wystarczający do księgowego ujęcia dochodów ZUS z tytułu składek, bez potrzeby dodatkowego księgowania na indywidualnych kartach kontowych.

Jak wykazała dotychczasowa praktyka obowiązujący system opłacania składek przez zakłady pracy, których fundusz płac kontrolują banki, nie daje całkowitej gwarancji, że ZUS otrzymuje regularnie i co miesiąc pełne, należne mu składki ubezpieczeniowe. Zdarza się dość często, że składki bądź nie są w ogóle opłacane, bądź też są płacone w niepełnej wysokości.

Oddziały ZUS nie mają zasadniczo żadnego urządzenia, które dawałoby im możność należytego obserwowania tych niewłaściwości. Jedyne tu urządzenie tzw. wykaz statystyczny jest niewystarczający. Wykaz ten zawiera wyłącznie numery rejestracyjne (N. R.) zakładów pracy, bez ich nazwy.

Do wykazu — pod N. R. podanym na dowodzie wpłaty — wpisywane są tylko data wpłaty oraz liczba ubezpieczonych. Wpisujący do wykazu nie ma sprawdzianu, czy nazwa zakładu pracy podana na dowodzie wpłaty odpowiada nazwie zakładu figurującego w wykazie pod wskazanym N. R. (a omyłki pod tym względem są częste) nie wie zatem, czy dokonanie wpłaty składek przypisane zostało właściwemu zakładowi pracy. Ponadto wpisujący nie jest zorientowany, czy zmienionej — w stosunku do wpisu w poprzednim miesiącu — liczbie ubezpieczonych odpowiada zmieniona kwota składek i odwrotnie, czy wpłata składek jest pełna lub częściowa oraz czy dokonanej wpłacie odpowiada w ogóle podana liczba ubezpieczonych.

Zniesienie kont osobowych odjęło oddziałom ZUS możność należytego wglądu w stan ich należności od zakładów pracy, pozbawiło je możliwości podejmowania natychmiastowej interwencji w przypadku braku w ogóle wpłaty składek, uniemożliwiło śledzenie i czuwanie nad regularnością i zupełnością opłacania składek przez poszczególne zakłady pracy.

Zniesienie kont osobowych ma swój wpływ również na kontrolę rozliczenia się zakładu pracy z kwot pobranych na wypłatę zasiłków z rachunku bankowego ZUS. Zasadniczym błędem jest na tym odcinku brak obowiązku rejestrowania na kontach osobowych — w myśl zasad przebitkowej księgowości — kwot pobranych na podstawie zlecenia wypłaty. Łatwość zagubienia się tych zleceń, przy stosunkowo wysokiej ich liczbie, stwarza cały szereg nieporozumień między zakładami pracy a ZUS.

Rozliczanie się zakładów pracy w okresach miesięcznych i rozproszkowanie dowodów, dotyczących kwot podjętych na wypłatę zasiłków i kwot wpłaconych przez te zakłady tytułem zwrotu nie wypłaconych lub nieprawnie wypłaconych zasiłków, stwarza poważne trudności przy uzgadnianiu faktycznego stanu rozliczenia się zakładu pracy i nie daje możności śledzenia częstotliwości podejmowania przez zakład pracy gotówki na wypłatę zasiłków i poboru jej w uzasadnionej wysokości.

W tych okolicznościach wprowadzenie księgowań wpłat zakładów pracy z tytułu składek oraz pobrań gotówki na wypłatę zasiłków i zwrotów z tytułu nie wypłaconych lub nieprawnie wypłaconych zasiłków na kontach osobowych zakładów pracy jest nakazem chwili. Ograniczając się do podanych tylko czynności (obrotów), księgowanie na kontach osobowych nie tylko postawi kontrolę ich wykonywania na właściwym poziomie, ale i uprości ją, do tego celu bowiem służyć będzie jedna tylko karta kontowa, w miejsce dotychczasowych kilku urządzeń.

A. D.

SPROSTOWANIE

Zasiłek za ostatni dzień pobytu w zakładzie położniczym

W ostatnim zdaniu artykułu M. Brojewskiego pt. „Obliczanie zasiłków połogowych" (PUS nr 8/53 str. 235) znajduje się błąd. Zakończenie tego zdania powinno brzmieć:

„...za ostatni dzień pobytu położnicy w zakładzie leczniczym lub w szpitalu przysługuje już pełny zasiłek połogowy, a nie domowy lub szpitalny" .

PROBLEMY · STUDIA · materiały

Formy opieki nad rencistami

Zamieszczony w nr. 8 Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych artykuł ministra zabezpieczenia społecznego RFSRR N. Murawiewej o państwowej i społecznej opiece nad inwalidami w Związku Radzieckim uzmysławia wyraziście wielostronność i złożoność tego zagadnienia.

Problem opieki nad inwalidami, to jest tymi członkami świata pracy, którzy ze względu na wiek, stan zdrowia lub stan rodzinny (wdowy dzietne) nie mogą normalnie wykonywać swego zawodu na warunkach ogólnie stosowanych, nie może być ograniczony do świadczeń pieniężnych i innych świadczeń społecznych, zapewnionych dla całego świata pracy, jak, w pierwszym rzędzie, państwowa pomoc lecznicza.

„Opieka" nad inwalidami musi objąć całokształt warunków bytowych i kulturalnych tej części społeczeństwa. Tak pojęta opieka nad inwalidami względnie rencistami społecznymi staje się szerokim zagadnieniem socjalnym, w którego stałym rozwiązywaniu uczestniczą nie tylko specjalnie w tym celu stworzone instytucje lub urzędy, ale również wiele innych władz państwowych i masowych organizacji społecznych.

Im bardziej problem społeczny jest złożony, im więcej czynników i organizacji współpracuje czynnie w jego rozwiązywaniu, tym bardziej konieczne jest wypracowanie jednolitego programu, zapewniającego harmonijne współdziałanie tych czynników, programu opartego na dobrym, powszechnym zrozumieniu zagadnienia i powszechnej zgodności co do celów i środków. Artykuł N. Murawiewej przedstawia właśnie takie kompleksowe, harmonijne i zgodne współdziałanie placówek zabezpieczenia społecznego, państwowej służby zdrowia, związków zawodowych i innych organizacji społecznych w Związku Radzieckim.

Potrzeba opracowania takiego programu jest w Polsce Ludowej już pilna i stawać się będzie z każdym rokiem coraz pilniejsza. Straszliwie ciężkie warunki życia w okresie wojny i okupacji szczególnie dotknęły ludzi starszych i chorych. W pierwszym okresie po wojnie liczba rencistów społecznych, z wyjątkiem wdów po ofiarach wojny, przeważnie w młodym i średnim wieku, jak również młodych inwalidów wojennych, była stosunkowo niewielka, w porównaniu z ludnością czynną zawodowo. Zagadnienie produktywizacji kobiet, poprzednio nie pracujących zawodowo i zagadnienie przeszkolenia i rehabilitacji zawodowej młodych inwalidów wojennych dominowały w zakresie opieki nad inwalidami.

Obraz ten jednak będzie się zmieniał z każdym rokiem. Dzięki wielkim osiągnięciom Państwa Ludowego w dziedzinie opieki nad zdrowiem, dzięki zwalczaniu chorób społecznych, dzięki stałemu wzrostowi poziomu życiowego najszerszych warstw, przedłuża się nieustannie przeciętny wiek życia. Nie tylko więc skład naszego społeczeństwa zmieniać się będzie w kierunku zwiększania liczebności ludzi starszych, ale i w opiece nad inwalidami. Problemy opieki nad ludźmi starszymi wysuwać się będą coraz bardziej na pierwsze miejsce.

Na czoło zagadnień opieki nad inwalidami wysuwa się zagadnienie pracy — rozpoczęcia pracy w nowym zawodzie, jeśli chodzi o inwalidów młodych i poprzednio nie pracujące kobiety, a pozostania nadal w pracy, jeśli chodzi o rencistów starszych.

Zagadnienie pracy dla inwalidów, które i w Związku Radzieckim jest pierwszoplanowe, stawiamy na pierwszym miejscu dlatego, że praca własna, jak długo do niej człowiek jest zdolny, w największym i najpełniejszym stopniu zapewnia czynny udział jednostki w życiu społeczeństwa, daje moralne poczucie własnej wartości i niezależności.

Dzięki zdobyczom gospodarczym i socjalnym naszego ustroju, prawo do pracy, zagwarantowane w konstytucji, obejmuje również osoby o zmniejszonej zdolności do pracy, pozostanie ich bowiem w pracy nie wiąże się ze zmniejszeniem możności zatrudnienia pracowników młodszych, ale przeciwnie — wykorzystanie pracy inwalidów w pewnych zawodach zwalnia inne, młodsze ręce potrzebne do bardziej wytężonej pracy w produkcji i budownictwie.

To twierdzenie nie tylko wskazuje, że dopiero w obecnym ustroju społecznym znaleźliśmy możność rozwinięcia prawdziwie skutecznej opieki nad inwalidami, ale zawiera również nakaz wprowadzenia go w życie w codziennej praktyce czynników decydujących o zatrudnieniu. Nakaz ten powinien kształtować opinię i postępowanie przede wszystkim związków zawodowych, do których zadań należy troska i opieka nad inwalidami pracy i czuwanie nad najwłaściwszym wykorzystaniem kadr pracy.

Zdajemy sobie sprawę, że zadanie to nie zawsze będzie łatwe. Postulat zachowania pewnych stanowisk pracy dla inwalidów nie jest przecież jedynym, o którym trzeba pamiętać. Napewno w powszechnym rozumieniu ważniejszym jest postulat miejsca przy warsztacie dla młodych, którzy prowadzić będą coraz lepiej i silniej dzieło budowy potęgi naszej ojczyzny. Równie ważnym jest postulat należytego wykorzystania kwalifikacji każdego pracownika będącego w pełni sił. Ale między postulatami tymi nie ma żadnej sprzeczności.

Postulat zatrudnienia inwalidów na odpowiednich stanowiskach trzeba dziś określić jako niezbędny element konstruktywnej polityki zatrudnienia.

Trzeba zwrócić tu uwagę na trzy formy zatrudnienia inwalidów względnie sytuacje, w których zatrudnienie to należy realizować.

Sprawa pozostania inwalidy w pracy powinna być przede wszystkim rozważana w związku ze stwierdzeniem niezdolności do dotychczasowej pracy i otrzymaniem renty czy to wskutek stanu zdrowia, czy przekroczenia granicy wieku. Ideałem, do którego dążą ubezpieczenia społeczne, jest związanie orzekania o uprawnieniu do renty z jednoczesnym konkretnym wskazaniem czynności i stanowiska, na którym inwalida może — a zatem powinien — być nadal zatrudniony.

N. Murawiewa informuje o trudnościach w osiągnięciu tego celu, istniejących jeszcze w Związku Radzieckim, mimo dużych tradycji i wysokiego poziomu orzecznictwa zawodowo-lekarskiego.

W naszych obecnych warunkach — przed zreorganizowaniem orzecznictwa lekarskiego — trudno jest jeszcze opierać sprawy dalszego zatrudnienia inwalidów o orzecznictwo ubezpieczeniowe. Trzeba jednak podkreślić, że sprawa dalszego zatrudnienia inwalidy w tym samym przedsiębiorstwie jest aktualna głównie dla dużych zakładów pracy, rozporządzających szerokim wachlarzem stanowisk pracy o różnym stopniu wymagań co do sprawności fizycznych. W tych zakładach pracy czynne są przyzakładowe placówki leczniczo-zapobiegawcze, a związkowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe mają możność przedyskutowania każdego przypadku przy udziale lekarzy znających konkretne warunki zatrudnienia. W większych zakładach pracy powinno zatem stać się regułą, że równocześnie z postępowaniem o przyznanie renty przeprowadza się — przy udziale lekarzy ośrodka przyzakładowego i komisji socjalno-ubezpieczeniowej — postępowanie dla ustalenia warunków dalszego zatrudnienia rencisty.

Zajęcie się pracą rencisty w obrębie dawnego zakładu pracy nie wystarcza. Istnieje wiele możliwości zatrudnienia rencistów w innych zakładach pracy, częstokroć właśnie w zakładach mniejszych, które wśród własnego personelu nie rozporządzają odpowiednimi kandydatami, do niektórych prac. Zarzuciliśmy już wprawdzie dawno pogląd, że dla inwalidów dostępnych jest tylko kilka wybranych stanowisk, jak obsługa wind, szatni, prosty dozór, portierstwo, obsługa centralek telefonicznych itp. Jednak z faktu, że przy obecnych osiągnięciach w dziedzinie rehabilitacji inwalidów otwarto dla nich możliwości pracy we wszystkich prawie zawodach, nie wynika, aby przy windach i w szatniach zatrudniać ludzi młodych i zdrowych. Dlatego zatrudnienie przy pracach lekkich, nie wymagających wysiłku fizycznego i łatwych do opanowania, przede wszystkim inwalidów i rencistów powinno stać się drugą powszechną regułą obowiązującą komórki kadrowe i organy związkowe. Wydaje się, że przy ścisłym przestrzeganiu tej zasady we wszystkich placówkach handlowych i gastronomicznych (kasjerki, bufetowi, sprzedawcy w niektórych działach o małym ruchu) w biurach, urzędach i innych zakładach pracy uzyskalibyśmy od razu możność zatrudnienia wielu tysięcy rencistów i przesunięcia sił młodszych do odpowiedniejszych działów pracy.

Trzecią realną możliwość zatrudnienia inwalidów dają inwalidzkie spółdzielnie pracy. Spółdzielnie te są u nas jeszcze zbyt mało rozwinięte, mają też bardzo ograniczone możliwości zatrudnienia dla rencistów. Rozwój ich napotyka na szereg przeszkód ze strony różnych czynników, przeszkód wynikających być może ze zbyt jednostronnej oceny tych spółdzielni z punktu widzenia gospodarczego, zdolności produkcyjnej i opłacalności. Takie podejście jest zbyt wąskie, pozostawia bowiem poza rachunkiem dwie zasadnicze i najważniejsze strony zagadnienia, a mianowicie fakt, że każda spółdzielnia inwalidzka staje się jednocześnie placówką pomocy społecznej dla inwalidów zmniejszając ciężary innych organów opieki i że każdy produkt takiej spółdzielni jest aktywem w ogólnym bilansie naszej gospodarki, musiałby bowiem być wyprodukowany przez innych, młodych i zdrowych pracowników.

Zagadnienie pracy dla inwalidów łączy się blisko z zagadnieniem opieki nad warunkami bytowymi rencistów ze strony organizacji społecznych. Przy obu sprawach musi być rozstrzygnięta sprawa wyboru najwłaściwszej formy organizowania rencistów. Możliwe są dwie formy organizacyjne: albo dalsza przynależność rencisty do związku zawodowego którego był członkiem w czasie czynnej pracy, albo odrębne związki i stowarzyszenia rencistów.

Dotychczas w Polsce Ludowej obie formy organizacyjne posiadały prawo obywatelstwa i zdaniem autora ten stan rzeczy jest słuszny i nie należy stawiać zagadnienia w formie wyboru jednej z tych form jako powszechnie obowiązującej. W tych zawodach i ośrodkach, gdzie renciści w większości cały okres pracy spędzają w jednym zawodzie lub nawet w jednym zakładzie i gdzie duże grupy rencistów zamieszkują nadal po przejściu na renty, opiekę bytową nad rencistami powinny bezwzględnie sprawować związki zawodowe. Taka sytuacja istnieje u nas dziś głównie w górnictwie i hutnictwie, niewątpliwie w przyszłości sytuacja taka powstawać będzie w wielkich kombinatach przemysłowych. W tych ośrodkach istnieją możliwości organizowania sekcji rencistów w obrębie związków zawodowych i włączania rencistów do akcji społecznych prowadzonych przy współudziale tych związków.

W innych jednak ośrodkach, przede wszystkim w ośrodkach miejskich o zróżnicowanym zatrudnieniu, poszczególne związki nie są w możności podjąć tego dodatkowego zadania i tu odrębne związki i stowarzyszenia rencistów, posiadające w Polsce już poważny dorobek organizacyjny i mogące się wykazać wielu pozytywnymi osiągnięciami, winny być uznane za właściwą formę organizowania rencistów i być powołane do prowadzenia akcji pomocy społecznej.

Organizacje te w szczególności powinny współdziałać czynnie przy akcji zatrudniania rencistów i organizowaniu spółdzielni inwalidzkich. Dla usprawnienia działalności obecnych związków rencistów konieczny jest jednak silniejszy ich kontakt z poszczególnymi związkami zawodowymi i z okręgowymi radami związków.

Celem tego powinno być przede wszystkim udostępnienie rencistom, członkom zrzeszeń emerytów, tych form pomocy i opieki dla świata pracy, które pozostają w administracji związków zawodowych, jak np. wczasów leczniczych i wypoczynkowych, z których renciści w Związku Radzieckim tak szeroko korzystają.

Jeśli chodzi o konkretne formy opieki nad bytowymi warunkami rencistów — to na pierwszy plan wysuwa się sprawa współdziałania z wydziałami pracy i pomocy społecznej w radach narodowych. Zrzeszenia rencistów i sekcje rencistów w związkach zawodowych prowadziły dotychczas akcję opiekuńczą samodzielnie, w oparciu o subwencje pieniężne udzie-

lane z funduszów ZUS. W bieżącym roku nastąpiła zmiana, gdyż fundusze na tę akcję skoncentrowane zostały w dyspozycji wydziałów pomocy społecznej. Zmianę tę uważać należy za bezwzględnie słuszną, gdyż wydziały pomocy społecznej rozporządzając wielu formami opieki (jak opieka mieszkaniowa, domy opieki dla dorosłych itp), będą mogły zapewnić rencistom, potrzebującym bądź doraźnej, bądź trwałej opieki, znacznie pełniejszych świadczeń. Dla dalszego wypełniania tych nowych zadań wydziały pomocy społecznej powinny jednak jak najszerzej wciągnąć do współpracy czynnik społeczny i wykorzystać organizacyjne doświadczenie istniejących zrzeszeń. Współpraca czynnika społecznego niewątpliwie stanowić będzie najskuteczniejszą ochronę przed niebezpieczeństwem zbiurokratyzowania pomocy społecznej.

Jedną z form pomocy społecznej, o której warto wspomnieć — jest prowadzenie gospodarstw rolnych. Warszawski Związek emerytów ZUS w ciągu kilku ubiegłych lat prowadził takie gospodarstwo, jednak wyłącznie jako gospodarstwo produkcyjne na ogólnych warunkach gospodarczych. Jakkolwiek uzyskane wyniki gospodarcze były dodatnie, to sama koncepcja prowadzenia przez zrzeszenia emerytów placówek produkcyjnych tylko dla uzyskania dodatkowych wpływów jest niewłaściwa. Zrzeszenia te bowiem są organizacjami socjalnymi o celach przede wszystkim opiekuńczych a nie placówkami gospodarczymi. Natomiast próba ta wskazuje na realne możliwości organizowania w większych miejskich skupieniach rencistów akcji dodatkowego zaopatrzenia rencistów na zasadach analogicznych jak Oddziały Zaopatrzenia Robotników, a więc z prowadzeniem stołówek, punktów usługowych, kiosków i pomocniczych gospodarstw rolnych. Akcja taka mogłaby w dużym stopniu przyczynić się do podniesienia poziomu życia szerokich grup rencistów, stwarzając jednocześnie dodatkowe możności zatrudnienia wielu ludzi starszych.

Sprawę tę omawiamy tu jako przykład wskazujący na jedną z licznych możliwości usprawnienia i wzbogacenia form społecznej akcji pomocy dla weteranów pracy. W dążeniu do stałej poprawy warunków życia wszystkich grup społeczeństwa ta coraz liczniejsza grupa — renciści społeczni i inwalidzi — nie może być pominięta. Jak zaś wskazują przykłady radzieckie rozliczne formy pomocy i opieki społecznej posiadają tu ogromne znaczenie, nie mniejsze niż sama wysokość świadczeń ubezpieczeniowych.

Mgr R. Garlicki

O podział czynności ubezpieczeniowych
między właściwe komórki organizacyjne przedsiębiorstw

Instrukcje ZUS, wydawane dla administracji zakładów pracy o jej czynnościach w zakresie ubezpieczeń społecznych, nie liczą się w dostatecznej mierze ze strukturą organizacyjną zakładów pracy.

Byłoby dobrze, aby instrukcje te wskazywały wyraźnie, jakie czynności należą do zakresu działania poszczególnych komórek organizacyjnych istniejących w zakładzie pracy. Mogło to dawniej natrafiać na pewne przeszkody ze względu na różnorodność struktury organizacyjnej przedsiębiorstw, jednakże obecnie przeszkody te już nie istnieją, gdyż uspołeczniona przedsiębiorstwa, a w szczególności przedsiębiorstwa przemysłowe, posiadają w zasadzie jednolitą strukturę organizacyjną.

Brak wskazań co do podziału poszczególnych czynności ubezpieczeniowych pomiędzy najbardziej właściwe do ich wykonywania komórki organizacyjne powoduje, że czynności te ogniskuje się zazwyczaj w jednym ręku, podporządkowując je przypadkowo dobranej komórce organizacyjnej. Cierpi na tym jakość pracy, zatraca się zagadnienie kontroli należytego wykonania, a także powiększa się niepotrzebnie dokumentację i przedłuża się jej obieg.

W artykule pt. „Legitymacje ubezpieczeniowe", zamieszczonym w PUS (nr 7 z br., str. 199), w części dotyczącej organizacji pracy w przedsiębiorstwie co do wystawiania, podpisywania i wydawania legitymacji ubezpieczeniowych oraz dokonywania w nich odpowiednich wpisów, autor zaleca, *„aby kierownictwo zakładu pracy upoważniło do tych czynności jednego, a w razie potrzeby dwóch lub więcej pracowników i że mogą to być pracownicy biura kadr, sekcji pracy i płacy, rachuby lub referatu zasiłkowego"*.

„Poruczanie" administracyjnych zadań ubezpieczeniowych, której bądź komórce organizacyjnej nie można uznać za najlepsze rozwiązanie. System „poruczania" tych zadań temu lub innemu pracownikowi wytwarza u pracownika poczucie dorywczego spełniana jakichś „obcych" zadań, stojących poza normalną działalnością własnego przedsiębiorstwa, do których to zadań można podchodzić z mniejszą starannością i odpowiedzialnością.

Niewątpliwie lepiej jest łączyć zadania ubezpieczeniowe z podobnymi zadaniami administracyjnymi przedsiębiorstwa, z którymi mogą one tworzyć jednolitą całość i biec po jednym i tym samym torze działania. Patrząc z tego punktu widzenia rozważmy, czy i jakie czynności, związane z legitymacjami ubezpieczeniowymi, powinny być włączone do zadań komórek, wymienionych w cytowanym wyżej artykule.

Do działu organizacji pracy i płacy należy—między innymi—racjonalna gospodarka funduszem płacy w granicach zaplanowanych etatów osobowych, przy czym dział ten nie zawsze musi się spotkać bezpośrednio z nowoprzyjmowanym pracownikiem, a już z reguły nie spotyka się z pracownikiem przy zwolnieniu go z pracy. Wynika z tego, że dział ten nie jest tą komórką, która mogłaby włączyć do swoich zadań sprawy związane z legitymacjami ubezpieczeniowymi.

„Rachuba", zwana właściwie sekcją obrachunku płac, stanowi sekcję działu księgowości (zwanego także działem głównego księgowego). Do zadań tej sekcji należy — między innymi — obliczanie i wypłata zasiłków z ubezpieczenia rodzinnego oraz zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (zasiłki chorobowe, domowe, szpitalne, sanatoryjne, macierzyńskie, pokarmowe i pogrzebowe).

Pracownicy zajęci sprawami zasiłków ubezpieczeniowych tworzą tylko w dużych przedsiębiorstwach wyodrębnioną grupę, zwaną niekiedy *„referatem zasiłków ubezpieczeniowch"*. Sekcja obrachunku płac czy też referat zasiłków ubezpieczeniowych spotyka się z członkami załogi przedsiębiorstwa tylko przy wypłacie zarobków i zasiłków i to tylko za pośrednictwem wyznaczonych płatników. Natomiast jest to jedyna sekcja, która kontaktuje się z pracownikiem w okresie wypłacania mu zasiłków chorobowych już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Jasne tedy, że ta sekcja, a nie żadna inna komórka organizacyjna, powinna wpisywać do legitymacji ubezpieczeniowej okresy, za które wypłaciła zasiłki chorobowe pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę, tj. pracownikowi, który po wyczerpaniu uprawnienia do zasiłku chorobowego nie wróci już do pracy w tym samym przedsiębiorstwie.

Zdarza się, niestety dość często, że zarząd przedsiębiorstwa, idąc po błędnej drodze koncentrowania w jednym ręku spraw ubezpieczenia społecznego, „poruca" je wszystkie, a więc i wszystkie sprawy dotyczące legitymacji ubezpieczeniowych, właśnie sekcji obrachunku płac, czy też wyodrębnionemu w niej referatowi zasiłków ubezpieczeniowych.

W takim przypadku powstaje konieczność przedłużania obiegu szeregu dokumentów lub też dublowanie ich, albo co gorsze, następuje załatwianie spraw ubezpieczeniowych bez należytej dokumentacji.

Dział p e r s o n a l n y (k a d r) prowadzi dokładną ewidencję wszystkich pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie i to na podstawie wiarygodnych dokumentów. Wśród danych ewidencyjnych znajdują się dane co do daty urodzenia pracownika, jego stanu cywilnego, dane co do członków jego rodziny i innych osób pozostających na jego wyłącznym utrzymaniu, dane co do aktualnego adresu pracownika.

Dział ten rejestruje też wszelkie zmiany co do danych personalnych pracownika jak i co do przebiegu jego pracy w przedsiębiorstwie. Do obowiązków tego działu należy również odnotowanie w dowodzie osobistym pracownika daty rozpoczęcia pracy i daty zwolnienia z pracy. Nie może być tedy żadnych wątpliwości, że dział personalny jest najwłaściwszą komórką organizacyjną do wydawania nowych legitymacji ubezpieczeniowych oraz do dokonywania wpisów dotyczących daty rozpoczęcia pracy, daty ustania zatrudnienia, zmian w stanie osób uprawnionych do pomocy leczniczej, zmian adresu pracownika oraz wszelkich innych zmian.

Jedynie d z i a ł p e r s o n a l n y może wykonać powyższe czynności równolegle z innymi tego samego rodzaju czynnościami, może je wykonywać na podstawie jednej dokumentacji, w bezpośrednim zetknięciu z zainteresowanymi członkami załogi, a więc może je wykonywać n a j l e p i e j, n a j s p r a w n i e j i przy najmniejszym nakładzie czasu swojego i członków załogi, a tym samym przy najmniejszym nakładzie kosztów.

Co do okresowych wpisów o trwaniu zatrudnienia, potrzebnych do uzyskania pomocy leczniczej przez pracownika lub członków jego rodziny, najwłaściwszą komórką jest komórka zatrudnienia pracownika, tj. dział lub wydział, w którym pracownik jest zatrudniony. Stosowana zazwyczaj praktyka dokonywania tych wpisów przez dział personalny jest o tyle niewłaściwa, że zabiera pracownikowi więcej czasu, a w dziale personalnym piętrzy pracę.

Jeszcze chwilę chcemy się zatrzymać nad celowością prowadzenia odrębnego *„imiennego wykazu wydanych legitymacji ubezpieczeniowych"* i numeracją tych legitymacji.

Wykaz ten prowadzony jest w celu rozliczenia się z druków na legitymacje, które traktowane są podobnie jak druki ścisłego zarachowania, oraz dla umożliwienia nadawania legitymacjom kolejnych numerów.

Dotychczasowy sposób numerowania legitymacji ubezpieczeniowych niczego nie daje, nie ułatwia w niczym dojścia do źródła dokumentacji personalnej czy zarobkowej pracownika. Należałoby więc znieść dotychczasowy system numerowania legitymacji, a natomiast podawać numer marki pracownika przy każdym wpisie rozpoczęcia pracy i trwania zatrudnienia.

Prawie wszystkie przedsiębiorstwa nadają każdemu pracownikowi osobisty numer marki, który pracownik utrzymuje przez cały czas zatrudnienia w tym samym przedsiębiorstwie (niektóre przedsiębiorstwa zmieniają numer marki przy przejściu do innego wydziału produkcyjnego), według tej numeracji przechowują dokumentację personalną pracownika i w tym celu prowadzą *„numeryczny rejestr zatrudnionych pracowników"*.

Zanotowanie w tym rejestrze faktu wydania nowej legitymacji ubezpieczeniowej wystarczyłoby w zupełności do rozliczenia się z druków na te legitymacje.

K. Weyman

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 9

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-41, wewn. 57.

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

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

Zam. PWG CP¹ — P/C — 438/53 z dn. 26.IX.53 r. Podpisano do druku 14.X.53 r. Druk ukończ. 24.X. 53 r.
Nakład 5323. Papier druk. sat. kl. VII, 60 gr., A¹. Ark. wyd. 6. Zam. 5069/C.
Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego, Warszawa. 4-B-19566

Do Prenumeratorów

WARUNKI PRENUMERATY NA ROK 1954

Zamówienia na prenumeratę **„Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych"** na rok 1954 realizowane będą jedynie na warunkach p e ł n y c h p r z e d p ł a t.

Wszystkie zamówienia i przedpłaty na rok 1954 należy kierować bezpośrednio lub przez swoich listonoszy do urzędów pocztowych w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 grudnia 1953 roku.

Jedynie instytucje, urzędy, i przedsiębiorstwa zamawiające prenumeratę dla podległych jednostek wg rozdzielnika i opłacające ją z kredytów centralnych mogą kierować zamówienia bezpośrednio do PPK „Ruch", nie później jednak niż do dnia 1 listopada 1953 roku. Zamówienia na prenumeratę roczną należy w takich przypadkach sporządzić w dwóch egzemplarzach podając tytuł zamawianego czasopisma, ilość egzemplarzy, cenę prenumeraty rocznej oraz ogólną sumę całego zamówienia. Zamówienie należy złożyć w Centralnej Ekspedycji PPK „Ruch". Warszawa, ul. Srebrna nr 12.

PPK „Ruch" po sprawdzeniu zamówienia, potwierdzi na kopii do dnia 20 listopada 1953 roku przyjęcie prenumeraty do realizacji podając ostateczną sumę należności, którą należy uregulować do dnia 10 grudnia 1953 roku. Ze względu na to, że PPK „Ruch" nie będzie wystawiało faktury, potwierdzenie zamówienia posłuży za podstawę do uregulowania należności.

Prenumeratę opłacać można wyłącznie na przyszłe okresy kalendarzowe. Numery wsteczne nie będą dostarczane.

Wpłat ani korespondencji w sprawie prenumeraty nie należy kierować do Polskich Wydawnictw Gospodarczych, ani do redakcji, gdyż wszelkie sprawy związane z prenumeratą załatwiają jedynie listonosze, urzędy pocztowe i PPK „Ruch".

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

Cena egz. zł 5—