

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



„Tym wszystkim, którzy głoszą nienawiść, przeciwstawiamy hasło przyjaźni i wymiany ekonomicznej i kulturalnej między narodami. Tym, którzy głoszą wojnę, przeciwstawiamy szlachetne żądania pokoju. Tym, którzy chcieliby odseparować masy pracujące krajów kapitalistycznych i kolonialnych od ich braci ze Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej, przeciwstawiamy prawdziwą solidarność i braterstwo między masami pracującymi na całym świecie“

III Światowy Kongres Związków Zawodowych

TREŚĆ:

O lepszą wydajność i jakość pracy — J. P.	317
III Światowy Kongres Związków Zawodowych wyrazicielem jedności i siły mas pracujących świata — M.	320
Planowanie podstawowym warunkiem dobrej pracy aktywu socjalno-ubezpie- czeniowego — Mieczysław Tureniec	321
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Zasiłki chorobowe. — Wykład szkoleniowy	323
Dokumentacja wypłat zasiłków pogrzebowych	326
Finansowanie wypłat zasiłków. — Najczęstsze błędy i zaniedbania — A. Durski	327
OKÓLNIKI ZUS	
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
Jak skróciliśmy czas załatwiania roszczeń rentowych — Edmund Nowak — Ed- ward Siekański (Gdańsk)	333
Czy nie powierzyć zakładom pracy decyzji: o przedłużeniu okresu zasiłkowego — L. Możdżanowski (Poznań)	335
o wypłacie zasiłku rodzinnego matce nie pracującej — B. M. (Warszawa)	335
Aktyw kopalni „Prezydent“ dobrze organizuje i planuje pracę — F. W.	336
Na straży zdrowia robotników — G. Szepieliew	337
Więcej uwagi sprawom szkolenia — Alina Woźniczka	339
Prawo do zasiłków rodzinnych a data śmierci żywiciela — Tadeusz Skoczycki (Rzeszów)	340
Czy skierowanie do pracy w kopalni jest nadal konieczne — J. Kaizik (Zabrze)	341
Klub Korespondentów PUS w Rzeszowie	341
Nowe wytyczne współzawodnictwa w ZUS — Eugeniusz Makowiecki	342
Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych spełnił swoją rolę — M.	344
PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY	
Działalność komisji socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy województwa stalinogrodzkiego — Feliks Woźniczka	345
Wokół dyskusji o przedawnieniu prawa do świadczeń ubezpieczeniowych — Stefan Stawowczyk	348

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO PRZEZNACZO-
NE DLA AKTYWU ZWIĄZ-
KOWEGO I PRACOWNIKÓW
UBEZPIECZENIOWYCH W ZA-
KŁADACH PRACY I ZUS

LISTOPAD
Nr 11

1953
ROK XX

O LEPSZĄ WYDAJNOŚĆ I JAKOŚĆ PRACY

W ZWIĄZKU Z LISTOPADOWĄ KONFERENCJĄ RENTOWĄ W GDAŃSKU

Już od dwóch lat Oddział Wojewódzki w Gdańsku przoduje nieprzerwanie wśród wszystkich oddziałów ZUS w sprawnej obsłudze ubezpieczonych zgłaszających roszczenia o renty.

Poważny ten sukces jest tym cenniejszy, że został osiągnięty nie przez mechaniczne zwiększenie wkładu pracy ani środkami czysto administracyjnymi, lecz zbiorowym wysiłkiem całej załogi Wydziału Rent, która w pewnym momencie, a ściślej mówiąc w pierwszym kwartale 1951 roku, uświadomiła sobie istotę właściwie pojętego współzawodnictwa socjalistycznego.

Jeszcze z końcem 1950 roku gdański oddział zajmował całkiem niezaszczytne miejsce w statystykach Centrali ZUS, obrazujących pracę oddziałów Zakładu w zakresie czasu załatwiania roszczeń rentowych oraz stan ich założeń. W ciągu pół roku pracownicy komórek rentowych tego oddziału dokonali wielkiego wysiłku, aby zdać sobie sprawę na czym polega zło w ich pracy i zaczęli pracować po nowemu. Ten półroczny okres celowych wysiłków dał szybko zamierzone owoce i już jesienią 1951 roku oddział gdański wysunął się na swe przodujące miejsce.

Analizując na naradzie roboczej zadania, które były treścią współzawodnictwa oraz rozbieżności między wynikami osiąganymi w przekroczeniu norm a poziomem obsługi ubezpieczonych, pracownicy Wydziału Rent w Gdańsku doszli w marcu 1951 do wniosku, że „jednokierunkowe nastawienie na przekraczanie norm ujemnie odbijało się na jakości pracy i wyraźnie przedłużało, przy braku stałej kontroli, długość załatwiania roszczeń”¹⁾.

Na skutek tego spostrzeżenia postanowiono skupić uwagę przy ustalaniu zadań współzawodnictwa nie tylko na ilości wykonywanej pracy, lecz także i to głównie na jej rzeczywistej wydajności wyrażającej się skróceniem czasu załatwiania roszczeń i bezbłędnością wydawanych decyzji.

W ten sposób gdański zespół pracowników rentowych wszedł na jedynie słuszną drogę oceny swej pracy według jej wyników w wykonywaniu istotne-

go zadania komórek rentowych ZUS, jakim jest szybko i prawidłowo orzekanie o uprawnieniach do rent i wypłacenie świadczeń należnych ubezpieczonym.

Osiągnięcie sukcesów na tej drodze wymagało sumiennego i szczegółowego przeanalizowania organizacji i przebiegu czynności każdego pracownika (rejestratora, referenta, aprobanta itd.) oraz całego zespołu współdziałającego przy opracowywaniu roszczeń rentowych. Analiza ta umożliwiła wykrycie słabych punktów i źródeł zahamowań, ponadto zaś przez krytyczne i samokrytyczne zrewidowanie pracy każdego pracownika i całego zespołu przyczyniła się do wypracowania nowych metod pracy.

Skierowanie uwagi na podnoszenie realnych wyników pracy pogłębiało wśród załogi świadomy stosunek do pracy, stworzyło warunki do ciągłego doskonalenia organizacji i metod pracy.

Równocześnie zaś narzuciło się samo przez się, że zobowiązanie uzyskiwania lepszych wyników musi być podejmowane przez zespół jako całość, że udział w realizacji tego zobowiązania musi być powszechny i że współzawodnictwo poszczególnych pracowników służyć musi przede wszystkim jak najlepszemu wykonaniu zadań wyrażonych w zobowiązaniu zespołowym.

Kierując uwagę na najlepsze wykonywanie istotnych zadań Zakładu, zespół pracowników rentowych oddziału gdańskiego mobilizował tym samym wszystkich swoich członków do walki o jak najlepszą jakość pracy, o trafność wydawanych decyzji, o dobre obliczanie i terminowe doręczanie wypłacanych rent. Dobra jakość pracy wynika przede wszystkim z jasności w sformułowaniu zadań i dobrej organizacji pracy pod kątem tych zadań.

Jest zasługą pracowników oddziału ZUS w Gdańsku, że przewyciężywszy formalistyczne traktowanie współzawodnictwa o wyższą wydajność pracy, dali przykład pracy po nowemu, wskazali ogółowi pracowników ZUS, jak należy pojmować walkę o wzrost wydajności pracy i jakie są właściwe cele i metody tej walki.

„Wydajność pracy — wskazywał Lenin — to w ostatecznym wyniku rzecz najważniejsza, najgłówniejsza dla zwycięstwa nowego ustroju społecznego. Kapitalizm stworzył wydajność pracy nie spotykaną w warunkach pańszczyzny. Kapitalizm może być i będzie ostatecznie pokonany przez to, że socjalizm stwarza nową, znacznie wyższą wydajność pracy”.

1) Nowrat — „Z doświadczeń walki o czas załatwiania roszczeń” PUS nr 11/12 z 1951 r., str. 353. Dalsze informacje o ambitnej walce oddziału gdańskiego zawiera artykuł K. Suchańskiego — „W walce o czas załatwiania roszczeń” w nr 9 z 1952 oraz zamieszczony w niniejszym numerze, w dziale „Nasza praca zawodowa i społeczna”, artykuł Nowaka i Sienkowskiego. Dość obszernie omówił doświadczenia gdańskie, jako przykład dla innych oddziałów, okólnik Centrali ZUS nr 82 z 27.8.1953.

W Polsce Ludowej, w której gospodarzem kraju stał się lud pracujący, stworzony został podstawowy warunek szybkiego wzrostu wydajności pracy. Nie tylko przez to, że możliwy stał się planowy rozwój gospodarki, lecz także przez to, że masy pracujące, pozbywszy się obszarników i kapitalistów pracują wyłącznie dla siebie, że mają świadomość, iż każdy ich wysiłek to krok na drodze do coraz lepszego życia, do pełniejszego zaspokojenia stale rosnących ich potrzeb materialnych i kulturalnych.

Tę świadomość trzeba umacniać i pogłębiać, walcząc o pełny rozwój współzawodnictwa, o rzeczywisty wzrost wydajności pracy. Stopień uświadomienia politycznego załogi jest podstawowym czynnikiem, od którego zależy przebieg współzawodnictwa.

Trzeba przypominać i uczyć, że osiągnięcie najpełniejszego zaspokojenia rosnących potrzeb mas pracujących może się dokonać, zgodnie z podstawowym prawem ekonomicznym socjalizmu, tylko w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej, ciągłego doskonalenia socjalistycznej organizacji pracy, stałego wzrostu wydajności pracy.

Wydajniejsza, lepsza i tańsza praca jest głównym źródłem akumulacji socjalistycznej, podstawy budowy nowoczesnej techniki w Polsce, bez której nie- możliwy jest wzrost stopy życiowej ludności.

Im powszechniejsze i skuteczniejsze są osiągnięcia w zwiększeniu wydajności pracy, tym szybszy postęp w zaspokojeniu potrzeb ludzi pracy. W walce o wzrost wydajności pracy muszą więc także nieustannie brać udział wszyscy, którzy uczestniczą w wykonywaniu ubezpieczenia, a więc i pracownicy ZUS. Osiągnięcia oddziału gdańskiego wskazują, jak wiele można zrobić, gdy walkę tę ustawi się prawidłowo; porównanie tych osiągnięć z wynikami pracy innych oddziałów pokazuje, jak wiele zaniedbań trzeba naprawić. Wystarczy wskazać, że w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych jako całości czas załatwiania roszczeń rentowych uległ w okresie ubiegłego roku stosunkowo niewielkiej poprawie, mimo, że wykonanie norm pracy wzrosło poważnie.

Wydajniejsza praca ubezpieczeniowców przyczyni się także bezpośrednio do lepszego zaspokojenia potrzeb ludzi pracy, zapewniając im szybkie otrzymanie należnych świadczeń ubezpieczenia społecznego.

Prawo do ochrony zdrowia oraz do pomocy w razie choroby lub niezdolności do pracy jest prawem konstytucyjnym ludzi pracy w Polsce. Na ten cel państwo przeznaczają co roku wiele miliardów złotych. Za właściwy przydział tych sum zgodnie z konstytucyjnymi i ustawowymi prawami obywateli do pomocy ze strony państwa odpowiadają w głównej mierze pracownicy ZUS. Odpowiadają również za to, aby pomoc ta udzielana była sprawnie, aby nie tylko samo świadczenie, lecz także tryb jego przyznania umacniały wśród ogółu ubezpieczonych pracowników i rencistów świadomość troskliwej opieki państwa.

Staranność w obsłudze ubezpieczonych wpływa dodatkowo na kształtowanie się stosunku do pracy ogółu zatrudnionych, wpływa więc również na wzrost ich wydajności w walce o wykonanie planów produkcyjnych. Jest żywym potwierdzeniem zasad kształtujących współżycie w społeczeństwie socjalistycznym, nagradzania według świadczonej pracy i stosunków koleżeńskich współpracy i wzajemnej pomocy.

Na VII Plenum KC PZPR, które tak wiele uwagi poświęciło zagadnieniu bodźców, pozwalających przewyciężyć płynność siły roboczej i podnieść wydajność pracy, tow. Bierut, piętnując bezduszny stosunek do ludzi, mówił:

„Klasa robotnicza oczekuje od nas stałej i nieprzerwanej troski o jej warunki materialne i kulturalne, naszym zaś obowiązkiem jest czynić wszystko, aby nie zawieść jej zaufania“.

W tym świetle jest rzeczą jasną, że jakość pracy ubezpieczeniowców ma duże znaczenie polityczne.

Niedbale, małownikliwie, często błędne i krzywdzące ubezpieczonych wydawanie orzeczeń, zwlekanie z załatwieniem słusznych roszczeń jest politycznie szkodliwe budząc uzasadnione niezadowolenie i rozgoryczenie ubezpieczonych. Dowodem tego są liczne napływające skargi i zażalenia. Przedłużanie załatwienia roszczeń jest tym szkodliwsze i dokuczliwsze, gdy dotyczy roszczenia, którego zasadność nie ulega wątpliwości, gdy wyjaśnia się „dla porządku“ szczegóły nie mające istotnego znaczenia lub wręcz zbędne dla wydania decyzji, a więc gdy puszcza się wodze biurokratycznemu formalizowaniu. Liczne można by cytować przykłady korespondencji fragmentarycznej z ubezpieczonym, kiedy to wielokrotnie wysłała się do niego pisma o wyjaśnienie coraz to innych okoliczności, jakby chodziło o poddawanie inwalidy egzaminowi z cierpliwości. Takie metody, jak w ogóle złe metody pracy, nie mają nic wspólnego z czujnością w wykonywaniu zadań ZUS i budzą podejrzenie co do postawy pracownika, uprawiającego wyraźne szkodnictwo.

Czujność klasowa jest niezbędnym warunkiem dobrej pracy referentów i aprobantów rentowych ZUS. Centrala ZUS wielokrotnie wyjaśniała, że istotnym sprawdzianem prawa do renty jest przynależność do klasy robotniczej osób zgłaszających roszczenia.

Pamiętając o tym klasowym sprawdzianie, należy pomagać w uzyskaniu świadczeń osobom, których przynależność do klasy robotniczej jest niewątpliwa, a skrupulatnie dbać o to, aby nie nastąpiło przywłaszczenie świadczeń przez osoby obce klasowo. Trzeba też walczyć z nie wszędzie jeszcze przewyciężonym fałszywym liberalizmem o posmaku charytatywnym, z dobroczynnością uprawianą kosztem pieniędzy państwowych przeznaczonych na zaspokojenie ściśle określonych potrzeb pracowników.

Taka dobroczynność jest sprzeczna ze stosunkami pracy w państwie ludowym. Państwo socjalistyczne zapewnia wszystkim pracę i wynagradza ją według jej ilości i jakości świadczonej przez pracownika, w myśl zasady „od każdego według jego zdolności, każdemu według jego pracy“. Pracownicy ubezpieczeniowi nie mogą przechodzić do porządku nad tymi zasadami decydując o przyznaniu renty.

Prawo do renty zdobywa sobie pracownik tym, że dał określony wkład pracy w budowę bogactwa kraju pod warunkiem zajścia równie ściśle określonego „wypadku losowego“, istnienia określonej potrzeby. Podobnie jak nie można wypłacać zasiłku chorobowego osobom symulującym chorobę i łamiącym socjalistyczną dyscyplinę pracy, tak samo nie można przyznać renty inwalidzkiej osobie zdolnej do pracy i chcącej uchylić się od spełnienia podstawowego obowiązku obywatela Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, obowiązku pracy według zdolności.

Nie można również tolerować postawy tych pracowników ubezpieczeniowych, którzy dobrotliwie chcą czynić z rent ubezpieczeniowych dodatki do płacy ubezpieczonych nadal pracujących. VII Plenum KC PZPR wyjaśniło dostatecznie jasno, jak bardzo szkodliwe, politycznie i gospodarczo, jest łamanie dyscypliny płacy, wprowadzanie zaburzeń we właściwym stosunku między pracą a płacą. Fakt, że od tego Plenum upłynęło już półtora roku nie może usprawiedliwić pracowników ZUS nie chcących pamiętać o jego naukach. Wynika z tego jednak konieczność przypomnienia tych nauk przy każdej okazji, zwłaszcza przy szkoleniu i na naradach roboczych.

Trzeba zwiększyć troskę o najbardziej celowe wydatkowanie sum przyznanych na świadczenia ubezpieczeniowe.

Dbając jak najusilniej o najsprawniejsze przyznawanie świadczeń tym, którym się one słusznie należą, trzeba równocześnie chronić fundusze, jakie państwo przeznacza na ubezpieczenie społeczne, przed wydatkowaniem ich niezgodnym z prawami Polski Ludowej, przed bezmyślną beztroską i nadużyciami.

W majowym numerze Przeglądu pisaliśmy obszerniej na ten temat, w związku z dekretem z 4 marca br. o wzmożeniu ochrony własności społecznej.

W tym zakresie nie mało jest jeszcze niedomagań w komórkach wypłaty rent. Nadpłaty w rentach zdarzają się najczęściej na skutek tego, że nie wstrzymuje się przekazów, mimo iż ustaly warunki do dalszego wypłacania renty. Dzieje się tak przede wszystkim z przyczyny złej organizacji pracy powodującej przeoczenia terminów, niedoczenia pracowników nie znających dostatecznie przepisów, niekiedy, być może, ze złej woli i braku nadzoru. Niejednokrotnie nadpłaty wynikają z zaniedbania kontroli terminowego przedkładania przez pobierających renty tzw. „zaświadczeń kontrolnych“, zaniedbania mającego często swe źródło w drobnomieszczańskim liberalizmie. Niesłuszne wypłaty zdarzają się także na skutek decyzji błędnie przyznających renty i niekontrolowania orzeczeń lekarskich.

Nie potrzeba chyba podkreślać jak bardzo szkodliwe i niedopuszczalne jest tolerowanie takiego stanu rzeczy, jak bardzo konieczne jest dokładne zbadanie przyczyn nadpłat w każdym z oddziałów dla jak najszybszego i pełnego ich wykorzenia.

Środki państwowego ubezpieczenia społecznego stanowią państwową własność socjalistyczną.

„Każdy obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej obowiązany jest strzec własności społecznej i umacniać ją jako niewzruszoną podstawę rozwoju państwa, źródło bogactwa i siły Ojczyzny“. (art. 77 Konstytucji P. R. L.).

Pracownicy ZUS dawali i dają liczne dowody ofiarnej pracy, szczerego wysiłku w rozwijaniu i umacnianiu socjalistycznych metod pracy.

Świadectwem tego jest bujny rozwój współzawodnictwa, które w komórkach rentowych obejmuje blisko 100% załogi. Dowodzą tego poważne wyniki w zakresie normowania pracy oraz fakt, że mimo podwyższenia norm w lutym br., pracownicy wydziałów rentowych wykonują przeciętnie 122% normy. W okresie minionych 2 lat skrócony został średni czas załatwiania roszczeń, obliczony dla ZUS jako całości. W wielu oddziałach wzrosła jakość pracy przy przygotowywaniu i wydawaniu decyzji rentowych oraz w zakresie wypłat.

Lecz zjawiska te nie kształtują się jednakowo na terenie wszystkich oddziałów. Istnieją duże różnice między poszczególnymi oddziałami zarówno w użytkiwanych ostatnio wynikach jak i w stopniu poprawy stylu pracy w okresie ostatnich lat. Pracownicy komórek rentowych ciągle jeszcze popełniają liczne i wielorakie błędy w pracy, o których mówiliśmy uprzednio. Najpoważniejszym jest niewątpliwie niedostateczna troska o jakość pracy i nie dość skuteczna, nie dość systematyczna walka o poprawę tej jakości.

Walka o jakość pracy stać się musi obecnie bojowym zadaniem wydziałów rentowych. Zadanie to podjąć muszą kierownicy i pracownicy wszystkich oddziałów i komórek rentowych. Ich załogi powinny rozważyć w grupach związkowych, jak najbardziej prawidłowo sformułować należy najbliższe zadania współzawodnictwa i jakimi metodami je osiągnąć. W tej pracy powinny im poważnie pomóc podstawowe organizacje partyjne.

Szczególną uwagę należy zwrócić na dwa zagadnienia: szkolenia i właściwego normowania pracy.

Poprzez szkolenie trzeba pogłębić socjalistyczną świadomość ogółu pracowników i podnieść ich kwalifikacje zawodowe. Szkolenie ideologiczne ułatwi pracownikom wydziałów rentowych wiązanie ich codziennej pracy z podstawowymi zadaniami budownictwa socjalistycznego, przyczyni się do upolitycznienia ich codziennej pracy. Da im podstawowe sprawdziany decyzji i postępowania, ułatwi dostrzeganie popełnianych błędów.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest m. in. niezbędnym warunkiem współpracy w zespole, pozwala zrozumieć sens wykonywanych czynności i ich znaczenie dla szybkiego i prawidłowego wydania decyzji, silniej wiąże pracownika z instytucją.

Sprawa normowania pracy i związanego z tym premiowania pracowników komórek rentowych wyrasta na tle omówionych w tym artykule zjawisk niedostatecznej zgodności wyników w zakresie przekraczania norm a czasem załatwiania roszczeń i jakością pracy.

VII Plenum wyraźnie wskazało na to, że prawidłowe ustawienie norm pracy stanowi poważny bodziec materialny, stwarzający ścisły związek między wydajnością pracy robotnika a jego zarobkiem. Wadliwe normy mogą działać wręcz przeciwnie.

Wydaje się, że normy stosowane w wydziałach rentowych ZUS ustawione były dotychczas zbyt jednostronnie, uwzględniając przede wszystkim ilość wykonywanych czynności z pominięciem ich jakości i celowości. Bodźce materialnego zainteresowania pracownika zawarte w tych normach mogą działać negatywnie, kusząc do mnożenia czynności bez oglądania się na ich sens z punktu widzenia przyspieszenia i prawidłowości decyzji.

Tolerowanie takiego stanu rzeczy byłoby niedopuszczalnym wypaczeniem zasady „każdemu według jego pracy“, skoro praca tego typu, jak w wydziałach świadczeniowych ZUS, musi być oceniana przede wszystkim według jej jakości.

Właściwe normowanie pracy w wydziałach rentowych ma podstawowe znaczenie dla skuteczności wysiłków o podniesienie jakości pracy i realnych jej wyników.

J. P.

III ŚWIATOWY KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

WYRAZICIELEM JEDNOŚCI I SIŁY MAS PRACUJĄCYCH ŚWIATA

Na III Światowy Kongres Związków Zawodowych, który odbywał się w Wiedniu w dniach 10–21 października 1953 roku, przybyło ponad 800 delegatów i obserwatorów reprezentujących 79 krajów wszystkich kontynentów. Aby zrozumieć wymowę tych cyfr, należy sobie uprzytomnić, że w I Międzynarodowej Konferencji Związkowej w Londynie uczestniczyło tylko 165 delegatów z 35 krajów.

W ciągu tych 8 lat, nastąpił niesłychany wzrost autorytetu i sił Światowej Federacji Związków Zawodowych, organizatora Kongresu. Świadczy o tym fakt, że w ostatnich latach do SFZZ przystąpiło 8 milionów nowych członków i że gromadzi ona obecnie w swych szeregach ponad 80 milionów ludzi pracy całego świata. Świadczy o tym i to, że w obradach wiedeńskich brało udział wielu delegatów związków nie należących do Federacji, wskutek czego Kongres stał się wyrazicielem poglądów, myśli i dążeń blisko 90 milionów ludzi pracy. „*Jest to — jak stwierdził przewodniczący SFZZ Di Vittorio — wielka, zorganizowana siła, jakiej dotąd nie znał świat.*”

Tysiące listów i depezy, jakie otrzymał Kongres, dowiodły, że ma on za sobą moralne poparcie wszystkich ludzi pracujących świata, bez względu na stanowisko ich przywódców związkowych.

Liczny udział przedstawicieli krajów kolonialnych świadczy, że ludy te wiążą wielkie nadzieje z międzynarodowym ruchem robotniczym i widzą w nim obrońcę swoich życiowych interesów.

III Światowy Kongres Związków Zawodowych — jak tego pragnęły i oczekiwały masy pracujące — stał się spotkaniem na miarę historyczną.

Porządek dzienny dwunastodniowych obrad obejmował wszystkie ważniejsze zagadnienia nurtujące masy pracujące świata. Wśród licznych referatów wygłoszonych na Kongresie najważniejsze były:

1. Sprawozdanie Sekretarza Generalnego SFZZ Louis S a i l l a n t z działalności SFZZ w dziele umocnienia jedności mas pracujących w walce o podniesienie ich stopy życiowej i o pokój.

2. Omówienie przez przewodniczącego SFZZ Di Vittorio zadań Związków Zawodowych w walce o rozwój ekonomiczny i społeczny, w obronie niezawisłości narodowej i swobód demokratycznych w krajach kapitalistycznych i kolonialnych.

3. Referat R. W i d z a d z a s a s t r y, sekretarza Ogólnoindonezyjskiej Centrali Związków Zawodowych, o rozwoju ruchu związkowego w krajach kolonialnych i zależnych.

Wokół referatów toczyła się szeroka, wyczerpująca dyskusja, w której brali udział wybitni przywódcy ruchu robotniczego.

Gorąco i entuzjastycznie pozdrawiany przez zgromadzonych, przedstawiciel wielkiego Kraju Rad, przewodniczący WCRZZ Mikołaj S z w e r n i k mówił o dalszej gotowości radzieckich związków zawodowych do jeszcze większego zacieśniania braterskiej współpracy ze wszystkimi organizacjami związkowymi, zarówno wchodzącymi w skład Federacji, jak i do niej nie należącymi.

Przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych, członek Biura Wykonawczego SFZZ, Wiktor

K ł o s i e w i c z, reprezentujący na czele kilkunastoosobowej delegacji polskie związki zawodowe, stwierdził, że „masy pracujące Polski doceniają w pełni, jak wielką rolę odgrywa w dążeniu do zlikwidowania groźby krwawej wojny jedność działania klasy robotniczej na całym świecie, stanowiąca podstawę programu SFZZ”.

Przedstawiciel francuskiego ruchu związkowego omawiając bojowy charakter sierpniowych strajków we Francji podkreślił między innymi, że w ich wyniku „rząd francuski zmuszony był zrezygnować z niektórych swoich reakcyjnych projektów w dziedzinie ubezpieczeń społecznych”.

Przewodniczącym Światowej Federacji Związków Zawodowych wybrany został Giuseppe Di Vittorio, wiceprzewodniczącym — Mikołaj S z w e r n i k, sekretarzem generalnym — Louis S a i l l a n t. Kongres zaaprobował jednomyślnie działalność Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Kongres zaaprobował propozycje Światowej Federacji Związków Zawodowych podjęcia wspólnej akcji z ugrupowaniami związkowymi nie należącymi do Federacji w walce o polepszenie warunków ekonomicznych i socjalnych. Kongres potępił kategorycznie przywódców ugrupowań usiłujących rozbić jedność mas robotniczych.

Kongres wezwał związki zawodowe do walki o realizację programu uchwalonego przez konferencję międzynarodową na rzecz obrony, polepszenia i rozszerzenia ubezpieczeń społecznych.

Kongres zalecił organizacjom związkowym, aby walczyły o bezpłatne, obowiązkowe nauczanie w języku ojczystym i wychowanie w duchu pokoju i przyjaźni między narodami wszystkich krajów.

Kongres zadeklarował swoje bezwzględne poparcie dla mas pracujących krajów kolonialnych i półkolonialnych, które są najbardziej wyzyskiwane.

Kongres wezwał wszystkich pracujących, przede wszystkim z metropolii, do okazywania ludom kolonialnym solidarności i braterskiej pomocy.

Kongres zażądał położenia kresu wojnie w Wietnamie i ogłosił 19 grudnia 1953 roku za międzynarodowy dzień solidarności z narodem wietnamskim.

Kongres wezwał masy pracujące świata do udziału w światowej kampanii na rzecz pokojowego uregulowania spornych zagadnień.

Kongres nakazał czujność wobec knoń neo-faszystowskich podżegaczy wojennych usiłujących rozpętać pożogę nowej wojny. Kongres wezwał klasę robotniczą, aby okazała pomoc i czynną solidarność niemieckim masom pracującym w ich walce przeciwko remilitaryzacji.

Kongres n a k a z a ł w a ł k ę o p o k ó j.

Obrady III Światowego Kongresu Związków Zawodowych i rezolucje prezeń podjęte napawają głęboką otuchą ludzi pracy na całym globie ziemskim, dają im pewność zwycięstwa, bo — jak powiedział jeden z francuskich przywódców robotniczych — „jedność zwycięża wówczas, gdy rodzi się ona na bazie konkretnych żądań, bliskich sercu każdego robotnika”.

M.

PLANOWANIE PODSTAWOWYM WARUNKIEM DOBREJ PRACY AKTYWU SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWEGO

Podstawą wielorakiej działalności związków zawodowych jest aktyw społeczny. W oparciu o olbrzymi liczący około miliona członków aktyw nieetatowy, związki zawodowe wykonują zadania, które im zostały powierzone przez Partię i Rząd.

O codzienne potrzeby załogi w przedsiębiorstwach i instytucjach dba dwustutysięczna rzesza delegatów socjalno-ubezpieczeniowych wybieranych corocznie przez samych pracowników. Pracę ich organizują i uzupełniają zakładowe i oddziałowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe, które są organem rady zakładowej (miejscowej) i pracują pod bezpośrednim jej kierownictwem.

Komisje s-u tworzone są przy radach zakładowych w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 100 osób. Skład liczebny zakładowych komisji (od 3 do 15 osób, w zależności od liczby zatrudnionych) ustala rada zakładowa, komisji oddziałowych (3—9 osób) — rada oddziałowa. Wybory komisji odbywają się na ogólnym zebraniu aktywów s-u spośród delegatów, pracowników zakładowej służby zdrowia (tam gdzie one istnieją) oraz innych aktywistów związkowych w jawnym głosowaniu. Skład osobowy komisji każdorazowo zatwierdza prezydium rady zakładowej.

Pierwszym warunkiem dobrej pracy komisji jest właściwa organizacja jej czynności. Komisje s-u tworzą „zespoły“, swego rodzaju podkomisje dla specjalnych zadań z zakresu socjalno-ubezpieczeniowego.

Regulamin przewiduje powołanie 5 zespołów: a) koleżeńskie pomocy chorym w domu, b) walki z zachorowalnością i wypadkowością, c) urzędzeń zdrowotnych (skierowania na leczenie sanatoryjne i wczasy pracownicze, d) kontroli wypłaty zasiłków, e) opieki nad matką i dzieckiem.

W skład zespołów wchodzi nie tylko członkowie komisji, lecz również inni członkowie związku, cieszący się zaufaniem załogi.

Prawidłowo zorganizowane komisje socjalno-ubezpieczeniowe powinny działać za pośrednictwem zespołów kierując ich pracą, udzielając im pomocy, oceniając i kontrolując ich działalność.

Drugim podstawowym warunkiem właściwej działalności aktywów s-u jest odpowiednie jego przygotowanie, uświadamienie mu jego zadań i nauczenie, w jaki sposób zadania te należy spełniać. W roku 1953 przeszkolono ponad 50% aktywów s-u. Niektóre związki zawodowe przeszkoliły na specjalnych 6-tygodniowych kursach wszystkich przewodniczących komisji socjalno-ubezpieczeniowych z większych zakładów pracy (ZZ Hutników, Budowlanych, Metalowców).

Zasadniczym brakiem, jaki daje się zaobserwować w pracy rad zakładowych, to niedocenywanie roli aktywów społecznych, zakładowych i oddziałowych komisji, aktywów grupowego. Nawet tam, gdzie aktyw ten został powołany, często bywa tak, że nikt nim nie kieruje, nie uczy go, nie kontroluje jego pracy. Brak kontroli i instruktażu powoduje, że znaczna część tego tak cennego dołowego aktywów pozostaje nieczynna przez cały okres trwania kadencji.

Niemale znaczenie w usprawnieniu działalności aktywów posiada zwoływanie systematycznych, raz w miesiącu, narad członków komisji oddziałowych z udziałem delegatów s-u dla wymiany doświadczeń, udzielenia wskazań, omówienia stanu opieki lekarskiej i warunków pracy, działalności urzędzeń socjalnych itp.

Ocenę pracy komisji oddziałowych trzeba przeprowadzać zarówno na posiedzeniach zakładowych komisji jak również na zebraniach aktywów s-u.

Ogromne znaczenie w pracy komisji posiada uruchomienie wszystkich zespołów, wyznaczenie im konkretnych zadań. Również każdy członek komisji i delegat socjalno-ubezpieczeniowy musi otrzymać konkretne, jasne i możliwe do wykonania zadanie. Trzeba przy tym pamiętać o należytej kontroli wykonania zadań.

Podstawowym więc warunkiem dobrej pracy aktywów s-u jest organizowanie pracy na podstawie rocznego i miesięcznych planów. Realny i mobilizujący plan pracy komisji powinien uwzględniać zarówno potrzeby jak i możliwości wykonania postawionych zadań oraz musi być opracowany kolektywnie przy udziale wszystkich członków komisji. Plan taki zatwierdza kierownictwo rady zakładowej.

Mamy już wiele komisji, które organizują swoją pracę na podstawie planów miesięcznych. Często biorą one za wzór plan pracy zakładowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej podany przykładowo w „Poradniku dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych“ (Wydawnictwa Związkowe CRZZ, str. 12). Według tego wzoru sporządzają miesięczne plany prawie wszystkie zakładowe komisje s-u kopalń okręgu sosnowieckiego.

Przykładem może być plan komisji socjalno-ubezpieczeniowej kopalni „Stalin“.

Plan ten określa konkretne i aktualne zadania, wyznacza termin ich realizacji i osoby odpowiedzialne za wykonanie poszczególnych zadań.

Plan na miesiąc wrzesień przewiduje:

1. Sprawozdanie o stanie lecznictwa i absencji chorobowej na posiedzeniu rady zakładowej w dniu 28.9. Przygotowuje i referuje lekarz zakładowy dr Szczurowski.
2. Sprawozdanie na posiedzeniu rady zakładowej o wynikach kontroli wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych — dnia 5.9. Przygotowuje i referuje przewodniczący komisji s-u.
3. Posiedzenie komisji s-u dnia 8.9.
4. Odprawa przewodniczących oddziałowych komisji s-u.
5. Miesięczna odprawa z delegatami s-u.
6. Analiza zwolnień lekarskich wydanych w ub. miesiącu.
7. Sporządzenie rozdzielnika skierowań na wczasy. Odpowiedzialny członek komisji tow. Wójcik.
8. Kontrola i zatwierdzenie asygnat chorobowych (14 i 30.9).
9. Kontrola przychodni przyzakładowej.
10. Kontrola przedszkola i żłobka.

Prócz planu miesięcznego komisja socjalno-ubezpieczeniowa kop. „Stalin“ wspólnie z komisją ochrony pracy, zakładową służbą zdrowia i w porozumieniu

z administracją opracowała plan długofalowy mający na celu polepszenie ogólnych warunków pracy i warunków zdrowotnych.

Np. plan podniesienia stanu higieniczno-sanitarnego przewiduje wykonanie następujących robót:

1. Przeprowadzić dezynfekcję wszystkich łaźni.
2. Odświeżyć wszystkie łaźnie.
3. Założyć siatki przy prysznicach w łaźniach robotniczych.
4. W łaźniach na betonowej posadzce ułożyć podesty drewniane.
5. Tamże uzupełnić łańcuszki do wieszania ubrań.
6. Oświetlić ustęp przy magazynie.
7. Tamże doprowadzić wodę do splukiwania.
8. Odświeżyć ustęp w wydziale mechanicznym.
9. Zrobić ustęp na dole dla kobiet.
10. Zrobić izbę higieniczną na dole dla kobiet.
11. Odświeżyć halę warsztatu mechanicznego.
12. Odświeżyć biuro wydziału maszyn dołowych.
13. Obielić nadszycie „Eugeniusz“.
14. Obielić dworzec osobowy przy szybie „Eugeniusz“.
15. Obielić cały główny przewóz na dole.
16. Wprować brakujące szyby w hali warsztatu stolarskiego.
17. Uprzątnąć złom przy magazynie butli z tlenem.
18. Uprzątnąć z przejścia części mechaniczne przy łaźni.
19. Porobić odpowiednie tablice z napisami i dopilnować, aby wysypywanie karbidu odbywało się w miejscach do tego przeznaczonych.
20. Doprowadzić wodę do gaszenia palących się zwalów skały płonnej.

Większość tych zamierzeń została już zrealizowana.

Plany komisji na poszczególne miesiące nie mogą być jednakowe. Powinny one być oparte na planie rocznym i ustalać specjalne zadania na poszczególne pory roku.

W planach pracy na początku roku trzeba zawsze przewidywać np. analizę absencji chorobowej (zachorowalności i wypadkowości) za rok ubiegły oraz przygotowanie wspólnie z komisją ochrony pracy i lekarzem zakładowym kompleksowego planu na okres całego roku; plan ten przewidywałby szereg środków zmierzających do polepszenia ogólnych warunków pracy oraz podniesienia stanu zdrowia robotników.

W planie na luty trzeba przewidzieć organizację okresowej kontroli wypłaty zasiłków rodzinnych, która się odbywa dwa razy do roku.

Do planu na kwiecień — maj trzeba wstawić przygotowania do akcji kolonijnej (kwalifikacja obiektów, remonty pomieszczeń przeznaczonych na kolonie, kompletowanie sprzętu gospodarczego i sportowego, kwalifikacja społeczna i lekarska dzieci itp.). W miesiącach wiosennych trzeba przewidzieć również udział w akcji sanitarnej - porządkowej, organizowanej na terenie całego kraju.

W czerwcu, prócz drugiej okresowej kontroli wypłaty zasiłków rodzinnych, trzeba m. in. przewidzieć w planie pracy kontrolę przygotowań do wyjazdu dzieci na kolonie, a w lipcu i sierpniu kontrolę przebiegu akcji kolonijnej.

Plany na sierpień-wrzesień powinny uwzględnić przygotowanie poszczególnych oddziałów przedsiębiorstwa do pracy w warunkach zimowych.

Do najważniejszych zadań, jakie ma do spełnienia cały aktyw socjalno-ubezpieczeniowy w zakładzie pracy, należy nieustanna troska o zdrowie robotników, poprawę warunków pracy i bytu.

Okresowe plany komisji s-u obejmować więc muszą również plan środków zmierzających do zmniejszenia

zachorowań i wypadków przy pracy, wśród których ważne miejsce zająć musi systematyczna analiza przyczyn absencji chorobowej.

Członkowie komisji s-u wspólnie z lekarzem i członkiem komisji ochrony pracy winni systematycznie, co najmniej raz w tygodniu, zwiedzać zakład pracy, aby dokładnie poznać warunki pracy robotników, zwracając przy tym uwagę na bezpieczeństwo oraz stan sanitarny oddziałów i miejsc pracy.

Trzeba przewidzieć posiedzenia komisji s-u i rady zakładowej dla analizy wykorzystania skierowań sanatoryjnych i na wczasy.

Niezmiernie ważną sprawą jest właściwe wykorzystanie funduszy socjalnych przeznaczonych na prowadzenie placówek socjalnych jak i na inne cele. Nie zawsze są te fundusze w pełni i w sposób właściwy wydatkowane; kontrola aktywów związkowego nad gospodarką funduszami socjalnymi jest pierwszorzędnym zadaniem.

Specjalnie ważne o b o w i ą z k i ciąży na aktywie socjalno - ubezpieczeniowym w z a k r e s i e g o s p o d a r k i f u n d u s z a m i u b e z p i e c z e n i o w y m i. Państwo powierzyło związkom zawodowym jako organizacji reprezentującej całokształt interesów klasy robotniczej również kontrolę nad wypłatą zasiłków rodzinnych oraz podejmowanie decyzji w przyznawaniu zasiłków chorobowych. Ta wysoka odpowiedzialna funkcja spełniana przez szeroki aktyw związkowy ma na celu przysposobienie organizacji związkowych do całkowitego przejęcia ubezpieczeń społecznych.

W planach pracy powinny być przewidziane posiedzenia komisji s-u (co najmniej 2 razy w miesiącu) dla rozpatrzenia i zatwierdzenia asygnat zasiłkowych oraz dla analizy zwolnień lekarskich. Analizę taką trzeba przeprowadzać systematycznie raz w m-cu na podstawie protokołu posiedzenia zespołu, który analizuje asygnaty zasiłkowe.

Gospodarka funduszami ubezpieczeniowymi w znacznej mierze zależna jest od tego, jak aktyw s-u przeprowadza kontrolę wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych, jaka jest działalność służby zdrowia w zakładzie, jak wielki jest wysiłek aktywów związkowego w walce o zdrowie i warunki pracy załogi oraz w walce z osobami symulującymi chorobę.

W najbliższych miesiącach związki zawodowe w Polsce rozpoczyna nową tegoroczną kampanię sprawozdawczo-wyborczą. Rady zakładowe staną przed załogami, które ocenią ich działalność na wszystkich odcinkach. Ocena ta będzie krytyczna i sprawiedliwa. Robotnicy i pracownicy zażądają od prezydów rad zakładowych sprawozdania z wykonania uchwał podjętych na zebraniach i konferencjach. W podsumowaniu całorocznej działalności rady zakładowej duże znaczenie będzie miał dorobek aktywów socjalno-ubezpieczeniowego, bo dotychczasowe kilkuletnie doświadczenie uczy, że sprawną i dobrze zorganizowaną pracą komisji socjalno-ubezpieczeniowej ma duży wpływ na dobre zaspokajanie potrzeb pracujących.

Wyciągając wnioski z zebranych wyborczych nowowybrane rady zakładowe muszą od razu skierować baczniejszą uwagę na dobrą organizację pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej, której wyniki zależą przede wszystkim od starannie opracowanego planu i sumiennej kontroli jego wykonania.

Mieczysław Tureniec
Kierownik Wydziału S-U CRZZ

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Zasiłki chorobowe

Wykład szkoleniowy

Zniesienie systemu kontroli biurowej i zastąpienie jej wyłącznie kontrolą terenową wymaga od wykonujących ją pracowników ZUS wysokich kwalifikacji zawodowych. Zdobyć względnie podwyższenie tych kwalifikacji ułatwiają specjalne kursy organizowane przez Centralę ZUS, na których odbywa się szkolenie kontrolerów. W zakres przedmiotów, w których szkoli się kontrolerów, wchodzi między innymi zasiłki chorobowe. Redakcja PUS uznała za celowe podać w poniższym artykule przebieg szkolenia w zakresie tych zasiłków, sądząc, że w ten sposób przyjdzie z pomocą uczestnikom wszystkich kursów dla rewidentów i kontrolerów, przede wszystkim zaś referentom ubezpieczeniowym w zakładach pracy. Typowy kurs obejmować powinien jasny, zrozumiały i wyczerpujący wykład zasad, dyskusję przygotowaną pracę w kółkach samokształceniowych i egzamin, sprawdzający umiejętność posługiwania się nabytymi wiadomościami.

Na główną część kursu składają się wykłady, w których, jeśli idzie o zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, prelegent omawia szereg kwestii, przedstawionych poniżej, przy czym jednocześnie posługuje się przykładami, co ułatwia zrozumienie i zapamiętanie wykładu.

W Y K Ł A D

Rozwój zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa wypłacane są obecnie w rozmiarze znacznie większym niż w okresie przedwojennym. Jest to wynikiem aktów prawnych i odpowiednich zarządzeń wydanych zgodnie z Manifestem Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego, który zapowiedział „odbudowę i rozbudowę instytucji ubezpieczeń społecznych“.

Wprowadzono więc podwyżkę zasiłków: zasiłku pógowego z 50% na 100% zarobku, zasiłku chorobowego z 50% na 70%, domowego z 25% na 50%, szpitalnego z 10% na 14% przeciętnego zarobku. Podwyższone zostały również zasiłki pogrzebowe.

Okres wypłaty zasiłku pógowego przedłużono z 8 do 12 tygodni, zasiłku chorobowego w niektórych przypadkach z 26 do 39 tygodni.

Wprowadzono nowy rodzaj zasiłków (tzw. sanatoryjnych) w czasie leczenia sanatoryjnego i ambulatoryjno-zdrojowiskowego, a ponadto przyznano zasiłki chorobowe również w okresie odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w domu.

Pracownicy przemysłu węglowego i górnicy zatrudnieni w kopalni soli kamiennej, rud, kruszców

itp. uzyskali prawo do podwyższonych zasiłków w razie wypadku przy pracy pod ziemią. Począwszy od 6 dnia niezdolności do pracy zasiłki te wynoszą: chorobowe 100%, domowe 70%, szpitalne 20% zarobku.

Rozbudowa zasiłków poszła więc w kierunku zbliżenia ich do poziomu zarobków, tj. jak najpełniejszego zaspokojenia materialnych potrzeb pracownika.

Wynagrodzenie a zasiłki

Zasiłki z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa zastępują pracownikom wynagrodzenie w okresie, w którym nie mogą oni wykonywać pracy z przyczyn od siebie niezależnych. W zasadzie zasiłki mogą być przyznane pracownikom tylko wówczas, gdy są oni sami niezdolni do pracy. Wyjątkowo zasiłki są wypłacane, gdy sam pracownik jest zdrowy, lecz nastąpiło jego odosobnienie z powodu zakaźnej choroby w domu i z tych względów jest on pozbawiony swego normalnego źródła dochodu, tj. pracy zarobkowej.

Jeżeli w okresie pracy ubezpieczeni nie otrzymywali wynagrodzenia, nie mają oni prawa do zasiłków chorobowych w okresie niezdolności do pracy (uczniowie, terminatorzy, praktykanci). Nie mają też prawa do zasiłków chorobowych, a tylko do zasiłków pokarmowych i

pogrzebowych, funkcjonariusze państwowi, których stosunek służbowy ma charakter publiczno - prawny. Przepisy bowiem zapewniają im w czasie choroby wynagrodzenie. Jest zaś generalną zasadą, że zasiłek chorobowy lub pógowy wypłaca się pracownikowi tylko wtedy, gdy nie pobiera on (ona) w okresie niezdolności do pracy pełnego wynagrodzenia z zakładu pracy.

Członkom rodziny pracownika przysługują tylko zasiłki pokarmowe i pogrzebowe.

Rencistów i emerytów ZUS i innych instytucji oraz inwalidom wojennym i wojskowym, którzy z tytułu podjętego zatrudnienia podlegają obowiązkowi ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, wypłaca się zasiłki na ogólnych warunkach, choćby nawet po podjęciu zatrudnienia niezdolność do pracy nastąpiła na skutek tej samej choroby, która stanowiła podstawę dla przyznania renty (zaopatrzenia emerytalnego).

Prawo do zasiłków a trwanie stosunku pracy (zasady i wyjątki)

Zasiłki mogą być przyznawane i wypłacane, jeżeli niezdolność do pracy nastąpiła w czasie trwania stosunku pracy. Jeśli trwa ona nieprzerwanie jeszcze po rozwiązaniu umowy o pracę, przysługują nadal zasiłki, nie dłużej jednak niż do wyczerpania 26 wzg. 39 tygodniowego okresu zasiłkowego.

Wyjątki: Zasiłek należy się, jeżeli niezdolność do pracy powstała wprawdzie po rozwiązaniu umo-

wy o pracę, lecz na skutek tej samej choroby, która istniała już w czasie trwania umowy o pracę, a między niezdolnością do pracy z okresu trwania stosunku pracy a niezdolnością do pracy po jego rozwiązaniu przerwa nie wynosi więcej niż 8 tygodni. Wypłaca się również zasiłek chorobowy, jeśli niezdolność do pracy spowodowana jest chorobą o dłuższym okresie wylegania¹⁾. Jednakże zasiłek wypłacamy tylko wówczas, gdy choroba ujawni się w ciągu 4-ch tygodni od

¹⁾ Wykaz chorób o dłuższym okresie wylegania ustalony został rozporządzeniem Ministra Opieki Społecznej z 28.12.1933 (Dz. U. nr 103, poz. 813), które obowiązuje dotychczas. Należą do nich: błonica, cholera, czerwonka, dur brzuszny, dury rzekome, dur plamisty, dur powrotny, dżuma, kiła, krztusiec, nosaciczna, odra, ospa, płonica, rzeżączka, tężec, wąglik, włośnica, wodowstręt (wścieklizna), zapalenie opon mózgowych, zapalenie ślinianek przyusznych (świnka), zimnica.

dnia ustania obowiązku ubezpieczenia.

Zasiłek połogowy może być wypłacony pracownicy, jeżeli, niezależnie od okresu wyczekiwania (zob. tablicę), kobieta w okresie porodu pozostaje w zajęciu, tzn. w stosunku pracy najemnej, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Ale i tutaj są wyjątki, mianowicie: a) w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy należy wypłacić pracownicy zasiłek połogowy, jeżeli poród nastąpił w ciągu 4 miesięcy od chwili rozwiązania umowy o pracę; b) jeżeli umowa o pracę zawarta na czas ściśle określony wzgl. na czas wykonania określonej roboty miałyby wygasnąć w okresie 4 miesięcy przed porodem, wówczas umowa taka z mocy samego prawa zostaje przedłużona do dnia poro-

du i w tym przypadku zasiłek połogowy należy wypłacić.

Zasiłki pogrzebowe są wypłacane, gdy śmierć pracownika nastąpiła w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania przez niego zasiłku (chorobowego; domowego; szpitalnego, sanatoryjnego, z tytułu odosobnienia), względnie w okresie niezdolności do pracy, za który zasiłki te przysługują.

Okres wyczekiwania, okres wypłaty zasiłków, ich rodzaje i wysokość.

Niektóre zasiłki mogą być przyznane i wypłacane tylko wówczas, gdy pracownik pozostawał poprzednio przez pewien minimalny okres w zatrudnieniu i podlegał obowiązkowi ubezpieczenia. Okres ten nazywamy potocznie okresem wyczekiwania. Jak długi ma być ten okres

Tabela zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa

Kiedy przysługują	Rodzaj zasiłku	wysokość zasiłku w % zarobku		Okres wyczekiwania (minimalny okres poprzedniego zatrudnienia) dla uzyskania zasiłku	Okres zasiłkowy (maksymalna ilość dni)
		dla pracownika z rodziną	dla pracownika samotnego		
W razie choroby połączonej z niezdolnością do pracy, trwającą co najmniej 3 dni: w czasie leczenia ambulatoryjnego i w okresie odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w domu	chorobowy	70	70	4 tygodnie o nieprzerwanego zatrudnienia lub 26 tygodni w ciągu 12 miesięcy przed chorobą; okres wyczekiwania nie jest wymagany w razie wypadku przy pracy lub ostrej choroby ²⁾	182 dni a w razie przedłużenia wypłaty zasiłku najwyższej 273 dni ⁴⁾
	domowy	50	—		
	szpitalny	—	14		
w czasie pobytu w szpitalu lub w izbie chorych przy zakładzie pracy	szpitalny	—	14	nie jest wymagany	j. w. z tym, że zasiłki podwyższone przysługują od 6 dnia niezdolności spowodowanej wypadkiem
w czasie pobytu w sanatorium na wczasach leczniczych (poza okresem urlopu wypoczynkowego)	sanatoryjny	70	35		
w razie wypadku przy pracach górniczych pod ziemią.	chorobowy	100	100	nie jest wymagany	j. w. z tym, że zasiłki podwyższone przysługują od 6 dnia niezdolności spowodowanej wypadkiem
	domowy	70	—		
w czasie leczenia w domu (ambulatoryjne)	chorobowy	100	100	nie jest wymagany	j. w. z tym, że zasiłki podwyższone przysługują od 6 dnia niezdolności spowodowanej wypadkiem
w czasie pobytu w szpitalu lub w izbie chorych przy kopalni	szpitalny	—	20		
W razie macierzyństwa: ¹⁾ za okres połogu poza zakładem położniczym lub szpitalem	połogowy	100	100	120 dni zatrudnienia w okresie 12 miesięcy przed porodem ³⁾	84 dni z których co najmniej 56 musi przypadać po porodzie
	domowy	50	—		
w czasie pobytu w zakładzie dla położnic lub w szpitalu	szpitalny	—	20	nie jest wymagany	84 dni od dnia ukończenia urlopu macierzyńskiego
	pokarmowy	równowartość 1 l. mleka dzien.			
za czas karmienia dziecka własną piersią	pokarmowy	równowartość 1/3 litra mleka dziennie		nie jest wymagany	84 dni od dnia porodu
W razie śmierci: pracownika	pogrzebowy	7-tygodniowy ostatni zarobek pracownika		nie jest wymagany	jednorazowo
	członka rodziny pracownika	3-tygodniowy ostatni zarobek pracownika			

1) Także w razie porodu niewczesnego albo przedwczesnego (od piątego miesiąca ciąży).

2) Do okresu wyczekiwania wlicza się również okres kadrowej służby pracownika, jeżeli w ciągu 30 dni po zwolnieniu z tej służby podjął zatrudnienie oraz okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą.

3) Jeżeli żona podjęła zatrudnienie w ciągu 30 dni od daty powołania męża do kadrowej służby wojskowej, zasiłek połogowy może być jej przyznany nawet wtedy, gdy nie przepracowała 120 dni.

4) Okres zasiłkowy 182 ew. 273 dni liczy się od pierwszego dnia niezdolności do pracy bez względu na to, czy wypłacano w tym okresie zarobek czy też zasiłek.

i w jakich przypadkach jest wymagany, podaje tablica. Tablica wskazuje również okresy, przez które poszczególne rodzaje zasiłków mogą być wypłacane oraz ich wysokość.

Niewłaściwa interpretacja przepisów.

Analiza słuźnych w wielu przypadkach skarg i zażeń ubezpieczonych oraz interwencyjnych pism i notatek prasowych tudzież wyniki inspekcji oddziałów ZUS i zakładów pracy dowodzą, że niejednokrotnie przepisy ustawowe są mylnie interpretowane.

Niekiedy niesłusznie odmawia się przedłużenia wypłaty zasiłku ponad 26 tygodni o dalsze 13 tygodni w przypadkach, gdy wniosek o tę wypłatę był zgłoszony nie przed upływem normalnego ustawowego okresu, lecz już po tym terminie. Odpowiedni przepis, w myśl którego wniosek o przedłużenie wypłaty zasiłku powinien być zgłoszony na 2 tygodnie wcześniej, przed upływem jeszcze 26 tygodniowego okresu zasiłkowego, jest przepisem jedynie porządkowym, ma na celu zapewnienie ubezpieczonemu ciągłości świadczeń pieniężnych i wyraża troskę o to, aby ubezpieczony nie pozostał bez zasiłku, jeżeli dalsze jego pobieranie jest uzasadnione, dlatego więc, jeżeli jest on nadal niezdolny do pracy a wyniki leczenia rokują przywrócenie mu zdolności do pracy, należy zasiłek przyznać przez dalsze 13 tygodni.

Zdarzają się również przypadki zupełnie bezpodstawnego ograniczenia wypłaty zasiłku pogrzebowego po zmarłym członku rodziny do wysokości kosztów pogrzebu. Praktyka taka jest niesłuszna, gdyż zasiłek przysługuje w wysokości 3-tygodniowego ostatniego zarobku pracownika, bez względu na to, ile wyniosły rzeczywiste koszty pogrzebu.

Wadliwe jest również obliczanie zasiłku pogrzebowego na podstawie zarobków z 3 miesięcy, które służyły do obliczenia zasiłku chorobowego. Dla obliczenia zasiłku pogrzebowego należy bowiem przyjmować zarobek z ostatniego tygodnia wzgl. miesiąca zatrudnienia przed śmiercią, a nie z ostatnich 13 tygodni wzgl. 3 miesięcy zatrudnienia.

Jeżeli pracownikowi wypłaca się zarobek w terminach miesięcznych, jego zarobek tygodniowy wynosi 6/25 zarobku miesięcznego. Błędnie

więc postępował jeden z oddziałów ZUS, który zarobek miesięczny dzielił przez 4 tygodnie, na skutek czego sztucznie podwyższał zarobki, a tym samym zasiłki.

Zakłady pracy i oddziały ZUS przy obliczaniu zasiłków od 3 miesięcznego zarobku z reguły wyłączają zarobki z miesiąca, w którym ubezpieczony nie pracował przez wszystkie dni. Taka praktyka przyjęta została w interesie ubezpieczonego. Nie leży ona jednak w jego

interesi, jeżeli zarobki w tymże miesiącu są wyższe, aniżeli w innym pełnym miesiącu. Nie powinno się więc wyłączać tych zarobków ponieważ w tym przypadku zmniejsza się przeciętny zarobek z okresu 3 miesięcy, a tym samym pomniejsza wysokość zasiłku obliczona w % zarobku. Przepisy nie zabraniają, by zarobki z miesiąca, w którym ubezpieczony nie pracuje przez pełny miesiąc, były przyjęte za zarobek miesięczny.

SAMOKSZTAŁCENIE

Wykład prelegenta na kursie szkoleniowym jest tylko jednym z czynników w zdobywaniu wiedzy fachowej przez uczestników kursu. Niemniej ważnym jest inny czynnik — samokształcenie, któremu kursanci poświęcają godziny wolne od wykładów, prowadząc je kolektywnie. Jest to wyjątkowa okazja do wymiany wzajemnych doświadczeń zdobytych w terenie i wspólnego przedyskutowania zagadnień wylaniających się na tle wystuchanych wykładów. Zwięzłość tych wykładów, powodowana stosunkowo krótkim okresem trwania kursu, nie pozwala na poruszenie problemów, które wiążą się tylko pośrednio albo niezbyt ściśle z zasilkami lub mają charakter indywidualny. Problemy takie muszą uczestnicy przepracować sami, korzystając z biblioteki, Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, zbiorów okólników itp. Rzecz zrozumiała, że przy rozwiązywaniu tych problemów wylaniają się różne trudności i wątpliwości. Pomocy w ich pokonaniu kursanci szukają u prelegenta, który musi zarezerwować odpowiedni czas na dyskusję ze słuchaczami. Przebieg takiej dyskusji jest nader interesujący i pouczający.

Oto kilka przykładów wyjaśnień, jakich żądają kursanci:

Kiedy w razie choroby może być rozwiązana umowa o pracę z pracownikiem umysłowym i fizycznym oraz do jakiego czasu w tych przypadkach zakład pracy obowiązany jest płacić wynagrodzenie, od jakiego zaś zasiłki na r-k ZUS? W praktyce te sprawy nasuwają niejednokrotnie wątpliwości.

Wyjaśnienie: Stosunek pracy może być z powodu choroby lub nieszczęśliwego wypadku rozwiązany przez zakład pracy: a) z pracownikiem umysłowym, jeśli tenże nie stawi się do pracy w okresie dłuższym niż 3 miesiące, b) z robotnikiem — po upływie 3 miesięcy niepełnienia pracy wskutek wypadku lub choroby, jeżeli pozostawał on w nieprzerwanym stosunku pracy w tym samym zakładzie co najmniej przez rok, z robotnikiem zaś, którego stosunek pracy trwał w tym samym zakładzie pracy poniżej jednego roku — po upływie 4 tygodni niepełnienia pracy wskutek wypadku lub choroby.

W przypadku zachorowania lub odosobnienia pracownika umysłowego przez władzę sanitarną, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia przez okres 3 miesięcy, tym samym więc nie przysługuje mu w tym samym czasie zasiłek.

Jeżeliby jednak umowa o pracę została wcześniej rozwiązana na skutek wypowiedzenia dokonane już przed powstaniem choroby połączonej z niezdolnością do pracy, lub też na skutek upływu okresu, na który umowę zawarto, wówczas zakład pracy obowiązany jest płacić pracownikowi wynagrodzenie do ostatniego dnia trwania stosunku pracy, zatem w razie dalszej nieprzerwanej niezdolności do pracy po tym dniu, pracownik ma prawo do zasiłku na ogólnych warunkach. Robotnicy nie mają w czasie choroby ustawowego prawa do wynagrodzenia od pracodawcy. Jeśli jednak robotnik zachowuje w myśl przepisów służbowych lub umowy o pracę prawo do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, nie ma on w tym czasie, podobnie jak pracownicy umysłowi, prawa do zasiłku.

Czy w razie porodu, pracownica, która była bezpośrednio przed porodem zatrudniona przez 4 tygodnie, nie posiada jednak warunków dla uzyskania zasiłku pogrzebowego, może otrzymać zasiłek chorobowy?

Wyjaśnienie: Macierzyństwo nie jest chorobą i ustawa wyraźnie odróżnia macierzyństwo od choroby; dlatego też nie przysługuje zasiłek chorobowy, pomimo, że pracownica przepracowała przed porodem 4 tygodnie.

E G Z A M I N

Ostatnim etapem w przebiegu kursu szkoleniowego jest egzamin. Zorganizowane w przeddzień repetytoria i seminaria są pierwszym sprawdzianem zdobytych wiadomości. Dalsze ich sprawdzenie odbywa się w czasie egzaminu. Pytania egzaminacyjne są tak ujęte, aby odpowiedzi egzaminowanego były dowodem, iż opanował on dany przedmiot na tyle, że potrafi dać nie tylko prostą odpowiedź, lecz umie także rozwiązać kwestie, które wymagają samodzielnej pracy i przemyślenia.

Oto niektóre z pytań i odpowiedzi egzaminacyjnych:

Pytanie: Jaka jest wysokość zasiłku w procentcie zarobku i przez jaki okres przysługuje zasiłek górnikowi (mającemu na utrzymaniu rodzinę), który uległ wypadkowi przy pracy pod ziemią 20.7.53 i przebywał w szpitalu przez 12 dni, a następnie leczyl się ambulatoryjnie i pozostawał w domu?

Odpowiedź: W tym przypadku przez okres pierwszych 5 dni górnikowi przysługuje normalny zasiłek domowy (50% zarobku), następnie od 6 dnia podwyższony zasiłek domowy (70%), z tym, że za ostatni dzień pobytu w szpitalu i następne dni niezdolności do pracy, w czasie których przebywał w domu, otrzyma zasiłek chorobowy podwyższony (100%).

Pytanie: Na podstawie jakich dokumentów może być wypłacony zasiłek chorobowy?

Odpowiedź: Wypłata zasiłku chorobowego może być dokonana tylko na podstawie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (druk L4), wydanego przez lekarza zakładu społecznego służby zdrowia, komisję lekarską, szpital lub sanatorium.

Pytanie: Czy samo skierowanie do szpitala jest wystarczającym dokumentem do przyznania zasiłku?

Odpowiedź: Niezależnie od skierowania do szpitala, konieczne jest jeszcze zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (druk L4).

Pytanie: Jak powinien postąpić rewident po stwierdzeniu podczas kontroli, że zakład pracy obliczył zasiłek na niekorzyść pracownika?

Odpowiedź: Rewident obowiązany jest wypełnić druk Ch 10 „Asygnata zasiłkowa — dopłata“, na której podstawie zakład pracy w najbliższym terminie wypłaty zasiłków powinien dopłacić pracownikowi różnicę pomiędzy kwotą wypłaconą a należną. Przy następnej kontroli rewident obowiązany jest sprawdzić, czy dopłata została dokonana.

Pytanie: Czy zasiłki domowe mogą być przyznane tylko wówczas, gdy pracownik pobiera zasiłek rodzinny?

Odpowiedź: Wypłata zasiłków domowych jest uzależniona od warunku, czy pracownik ma przynajmniej jedną osobę, która istotnie pozostaje na jego utrzymaniu. Jeżeli jest to osoba, na którą pracownik nie pobiera zasiłku rodzinnego, musi udowodnić zaświadczeniem, np. komitetu blokowego lub organów

administracji państwowej, że pozostaje ona na jego utrzymaniu i razem z nim zamieszkuje.

Pytanie: Czy przysługują ubezpieczonemu środki prawne przeciwko decyzji ZUS i jakie?

Odpowiedź: Od decyzji ZUS przysługuje ubezpieczonemu prawo odwołania się do Komisji Odwoławczej Ubezpieczeń Społecznych przy ZUS w ciągu 30 dni od dnia doręczenia decyzji, a na orzeczenie Komisji Odwoławczej służy prawo wniesienia skargi w terminie 2-miesięcznym do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych, który orzeka ostatecznie.

DOKUMENTACJA WYPŁAT ZASIŁKÓW POGRZEBOWYCH

Dla wypłaty zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku potrzebne są następujące dowody:

- a) świadectwo zgonu wydane przez urząd stanu cywilnego lub asygnata zasiłkowa wystawiona przez lekarza,
- b) rachunek kosztów pogrzebu lub pisemne oświadczenie współmałżonka, dziecka, wzgl. wnuka zmarłego o poniesieniu kosztów pogrzebu oraz
- c) poświadczenie zakładu pracy o wysokości ostatniego zarobku przed śmiercią dla ustalenia wysokości zasiłku.

Jeżeli osoba zgłaszająca się po zasiłek nie jest małżonkiem lub dzieckiem zmarłego, powinna ona przedłożyć zaświadczenie, że pozostawała na utrzymaniu zmarłego lub wspólnie z nim zamieszkiwała.

Dla wypłaty zasiłku pogrzebowego po zmarłym członku rodziny pracownika oprócz dowodów wyżej podanych potrzebna jest dodatkowa dokumentacja stwierdzająca, że zmarły pozostawał na utrzymaniu pracownika.

Jeżeli pracownik pobierał zasiłki rodzinne na zmarłego członka rodziny (dziecko lub żonę), to tym samym został już stwierdzony fakt, że zmarły pozostawał na utrzymaniu pracownika. Wówczas dowodem tego będzie adnotacja na asygnacie zasiłkowej o treści następującej: „na zmarłego wypłacano pracownikowi zasiłek rodzinny“.

Natomiast gdy pracownik nie pobierał zasiłków rodzinnych na zmarłego członka rodziny, zasiłek pogrzebowy może otrzymać wtedy, jeżeli przedłoży zaświadczenie prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego, stwierdzające, że przed śmiercią:

dziecko własne lub przysposobione	dziecko obce	współmałżonek	członek dalszej rodziny	osoba obca
<p>pozostawało na utrzymaniu pracownika,</p> <p style="text-align: center;">a ponadto</p> <p>z nim zamieszkiwało oraz przyjęte zostało na wychowanie i utrzymanie przed ukończeniem 18 lat</p>	<p>pozostawał na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika i nie pobierał żadnej renty lub emerytury,</p> <p style="text-align: center;">a ponadto</p> <p>zamieszkiwał z pracownikiem przed śmiercią co najmniej w ciągu ostatnich</p>			<p style="text-align: center;">3 miesiący</p> <p style="text-align: center;">6 miesiący</p>
<p>Jeśli oboje rodzice pracują, zaświadczenie z miejsca pracy współmałżonka stwierdzające, że zasiłek pogrzebowy nie został wypłacony.</p>				

Zaświadczenia te muszą być przedłożone niezależnie od tego, czy zmarły członek rodziny (ew. osoba obca) był, czy też nie był, wpisany do legitymacji ubezpieczeniowej.

Finansowanie wypłat zasiłków

Najczęstsze błędy i zaniedbania

Do czasu wprowadzenia zmian w sposobie opłacania składek ubezpieczeniowych przez uposażone zakłady pracy, których fundusz płac jest kontrolowany przez bank, tj. do dnia 1 grudnia 1952, zakłady pracy dokonywały wypłat zasiłków ubezpieczeniowych z własnych środków obrotowych, a mianowicie ze środków przewidzianych w budżecie lub w planie finansowym zakładu pracy na składki należne ZUS.

Od dnia 1 grudnia 1952 wprowadzony został obowiązek opłacania składek od kwot brutto funduszu płac bez żadnych potrąceń. W związku z tym zakłady pracy upoważnione zostały do pobierania w obsługującym je banku odpowiednich środków na ciężar kredytów budżetowych ZUS.

Należyte korzystanie z otworzonego zakładom pracy kredytu na wypłatę zasiłków gwarantować mają obowiązujące w tym zakresie przepisy szczegółowe wydane przez ZUS, dyscyplina finansowa obowiązująca w gospodarce społecznej oraz nadzór związków zawodowych nad wypłatą zasiłków.

Przepisy szczegółowe wydane dla zakładów pracy przez ZUS dnia 3.11.1952 określają jasno i wyczerpująco tryb postępowania przy pobieraniu przez zakład pracy gotówki na wypłatę wszelkiego rodzaju zasiłków oraz przy rozliczaniu się po dokonanej wypłacie.

PODEJMOWANIE GOTÓWKI NA WYPŁATĘ ZASIŁKÓW

Podstawowym wymogiem właściwego funkcjonowania wprowadzonego systemu finansowania wypłat zasiłków w zakładach pracy jest, by kwota pobierana na wypłatę zasiłków odpowiadała faktycznemu zapotrzebowaniu oraz by w razie nieużytkowania pobranej gotówki w całości na wypłatę zwrot różnicy na r-k bankowy ZUS nastąpił niezwłocznie po wypłacie, a nie później niż w ciągu 10-ciu dni od daty pobrania. Kwota pobieranej gotówki powinna więc odpowiadać ogólnej sumie zasiłków z list przygotowanych do bieżącej wypłaty.

Jeśli lista wypłat zasiłków jest właściwie przygotowana, a organizacja samej wypłaty jest dobra — podjęta gotówka powinna być w całości wydatkowana. Niekiedy mogą

nastąpić niewielkie różnice odpowiadające pojedynczym kwotom niepodjętych zasiłków. Wydaje się, że nie ma takiej sytuacji, w której zakładowi pracy trudno by było zastosować się do przedstawionych wymogów. Często są jednak przypadki, w których zakład pracy pobiera gotówkę zaliczkowo, nie ustalwszy swoich potrzeb, a jeszcze częściej, że pobraną ponad potrzebę gotówkę niepotrzebnie przetrzymuje.

Np. a) Płockie Przedsiębiorstwo Robót Mostowych w Płocku — N.R. 228419 — pobrało zleceniem wypłaty z 23.3.1953 nr 551101 na wypłatę zasiłków chorobowych 44.500 zł.

Kierownictwo Robót tego przedsiębiorstwa w Toruniu zawiadomieniem o wypłacie z 4.4.1953 rozliczyło 4.054,33 zł, przedsiębiorstwo w Płocku przelewem z 2.4.1953 zwróciło na r-k ZUS 500 zł oraz poleceniem z 12.5.1953 — 20.441,33 zł.

Ogółem rozliczono więc 24.995,66 zł, pozostało zaś do rozliczenia 19.504,34 zł.

b) Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego w Krakowie — N.R. 22210 — zleceniem wypłaty z 13.1.1953 nr 509.809 pobrało na wypłatę zasiłków rodzinnych kwotę 69.700 zł. Na kwotę powyższą nadeszło rozliczenie z datą 16.1.1953 podpisane również przez Miejsową Radę ZZ. Tymczasem w maju okazało się, że niesamodzielne placówki przedsiębiorstwa na podstawie otrzymanych upoważnień pobrały również gotówkę zasiłków rodzinnych za ten sam okres, że zatem pewna kwota została podwójnie pobrana również z tych samych rozdziałów wydatków budżetowych ZUS, mimo że raz tylko została faktycznie wypłacona. Pismem z 18.6.1953 Z.B.M. unieważniło poprzednie rozliczenia z 16.1.1953 na 69.700 zł i przesała nowe na kwotę 35.741,50 zł zwracając równocześnie różnicę w kwocie 33.977,50 zł na r-k ZUS, a więc dopiero po upływie 5-ciu miesięcy od dnia pobrania gotówki. Końcowe rozliczenie podpisała również Rada Miejskowa ZZ.

W obu przykładach uderza wysoka kwota zwrotów oraz długi okres przetrzymywania gotówki (7 tygodni i 5 miesięcy po pobraniu).

W drugim przykładzie za karygodne uznać należy złożenie rozliczenia z pełnej pobranej kwoty, mimo niewątpliwiej świadomości, że wypłata zasiłków jeszcze nie nastąpiła. I takie „rozliczenie“ podpisała Rada Miejskowa!

WYPEŁNIANIE ZLECEŃ WYPŁATY

Zgodnie z postanowieniami przepisów szczegółowych zakład pracy obowiązany jest podać przy poborze gotówki na wypłatę zasiłków odpowiednie dane usługowe, tj. liczbę dni zasiłkowych i kwotę zasiłków chorobowych (domowych, szpitalnych itp.), ilość zasiłków pogrzebowych lub ilość ubezpieczonych, którym ma wypłacić zasiłki rodzinne.

Około 10% zakładów pracy przy poborze gotówki na wypłatę zasiłków nie podaje w ogóle na zleceniach wypłaty danych usługowych lub podaje je błędnie.

Np. Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie N.R. 21973 — pobierając 30.5.1953 gotówkę na wypłatę zasiłków rodzinnych podaje:

na zleceniu wypłaty nr	na kwotę	liczbę ubezpieczonych
554032	452,50 zł	13
554033	145,00 „	14
554034	430,00 „	13
554035	60,00 „	1

W przytoczonym przykładzie liczba ubezpieczonych podana na 3 pierwszych zleceniach wypłaty niewątpliwie jest za wysoka w stosunku do gotówki pobranej na wypłatę. Z wysokości tych kwot wynika, że albo przypadają one mniejszemu gronu pracowników, albo stanowiły dopłatę do zasiłków już uprzednio wypłaconych, co jednak nie wynika z terminu podjęcia gotówki. Sprawozdanie z usług oparte na takich danych daje fałszywy obraz niezgodny z rzeczywistością. W podobnych przypadkach sprawa wymaga wyjaśnienia w drodze korespondencji.

Zakłady pracy nie tylko podają błędne dane usługowe, ale wiele z nich nie podaje w ogóle na zleceniach wypłaty tych danych i oddziały ZUS muszą je uzyskiwać oddzielnie. Przeciętnie jeden zakład pracy pobiera gotówkę na wypłatę zasiłków 2,5 razy w miesiącu. Ponieważ 10% zakładów pracy nie podaje na zleceniach wypłaty danych usługowych, łatwo ustalić, że w skali ogólnokrajowej oddziały ZUS muszą dla uzyskania tych danych wysyłać przeciętnie 10.500 pism miesięcznie.

Do dalszych błędów w zakresie właściwego wypełniania zleceń wy-

platy należy niepodawanie N.R. (numeru rejestracyjnego zakładu pracy), brak klasyfikacji budżetowej wydatków ZUS na zasiłki, z których pobierana jest gotówka na wypłatę, oraz łączenie w jednym zleceniu poboru gotówki na wypłatę zasiłków różnych rodzajów.

Częsty brak N.R. wywołuje podobne skutki, jakie wywołuje jego brak na poleceniu przelewu składek; numer trzeba ustalać w kartotece ZUS, co powoduje stratę czasu oraz hamuje bieg i opracowanie dokumentów.

Brak oznaczenia klasyfikacji budżetowej, niejednokrotnie nawet bez wskazania rodzaju zasiłków, na których wypłatę gotówka została pobrana i pobór gotówki na wypłatę zasiłków dwóch różnych rodzajów na podstawie jednego tylko zlecenia wypłaty utrudnia księgowanie w oddziale ZUS i w banku kontrolującym ten oddział, a ponadto utrudnia późniejsze rozliczenie się zakładu pracy.

ROZLICZANIE SIĘ Z GOTÓWKI POBRANEJ NA WYPŁATĘ ZASIŁKÓW

Z gotówki pobranej na wypłatę zasiłków w czasie do 30.6.1953 każdy zakład pracy obowiązany był rozliczyć się w pełnej wysokości w ciągu 10 dni od dnia jej pobrania. Wiele zakładów pracy nie wykonywało tego obowiązku lub wykonywało go opieszale, ze znacznym opóźnieniem.

Np. Prezydium Dzielnicowej Rady Narodowej W-wa Praga — Śródmieście — Oddział Oświaty, ul. Jagiełłowska 1 — N.R. 21656 pobrał 8 zleceniami wypłaty w okresie od grudnia 1952 do czerwca 1953 łącznie 43.527,48 zł na wypłatę różnych zasiłków.

Wydział Zdrowia PRN m. stoł. Warszawy — ul. Bagatela 10 — N.R. 2175 — pobrał w okresie od 28.4.1953 do 29.6.1953 na podstawie 27 różnych zleceń wypłaty ogółem równo 122.000 zł.

Zakłady Wytwórcze Urządzeń Telefonicznych, PPW w Warszawie, ul. Grochowska 341 — N.R. 22981 — zleceniem z 17.6.1953 pobrały kwotę 1558,77 zł na wypłatę dwóch zasiłków pogrzebowych. Rozliczają się tylko z 443,04 zł, nie wyjaśniając co się stało z resztą kwoty i nie zwracając różnicy. Wymienione w dwu pierwszych przykładach jednostki budżetowe nie rozliczyły się z pobranych kwot do 10 lipca 1953, w trzecim przykładzie rozliczono się tylko z części pobranej kwoty.

Z dniem 1 lipca 1953 ZUS uprosił system rozliczeń. Odtąd zakłady pracy mają obowiązek rozliczać się

łącznie z wszystkich kwot pobranych w ciągu miesiąca. Rozliczenie ma nastąpić do 10 dnia miesiąca następnego. Pobrane jednak na zasiłki a nie wypłacone kwoty powinny zakładowo przelewać na r-k ZUS w ciągu 10 dni od dnia pobrania gotówki.

Większe zakłady pracy, a zwłaszcza zakłady produkcyjne, wypłacają zasiłki kilkakrotnie w ciągu miesiąca. Ograniczenie liczby zawiadomień o zużyciu pobranej gotówki do jednego rozliczenia w miesiącu oraz ustalenie jednego terminu składania tych rozliczeń znacznie ułatwia czynności zakładów pracy.

Wprowadzenie rozliczeń miesięcznych zmusza ponadto do bieżącego księgowania obrotów z tytułu zasiłków w rachunkowości zakładu pracy. Dotychczas wiele zakładów nie uwidoczniało w swej księgowości podjętej gotówki, łamiąc tym samym w oczywisty sposób dyscyplinę finansową. Rozliczenie z ZUS przeprowadzał sposobem domowym referent socjalno-ubezpieczeniowy. Obecnie praca tego ostatniego będzie musiała być ściśle powiązana z pracą własnej księgowości, która ze swej strony powinna zapewnić należytą kontrolę jego czynności oraz składanych rozliczeń.

W oddziałach ZUS zmniejszy się wydatnie liczba wpływających rozliczeń (o około 80%). Tym samym zmniejszy się ilość pracy, związanej z usuwaniem braków w rozliczeniach, dochodzeniem zwrotu nierozliczonych kwot itp.

Jak wykazała praktyka, niedotrzymywanie przez zakłady pracy obowiązującego terminu rozliczenia najczęściej jest spowodowane bagatelizowaniem tego obowiązku. W stosunku do opieczętowanych zakładów pracy może być zastosowany od 1.7.1953 rygor polegający na zawieszeniu uprawnienia zakładu do poboru z r-ku ZUS gotówki na wypłatę zasiłków do czasu złożenia rozliczenia z kwot pobranych w poprzednim miesiącu.

NIE UZASADNIONE WYPŁATY

Od dnia 1.7.1953 kontrola prawidłowości wypłat zasiłków wszystkich rodzajów następuje łącznie na miejscu w zakładzie pracy, który obowiązany jest przechowywać dokumenty uzasadniające wypłatę.

Zniesienie tzw. kontroli biurowej, a więc bieżącej kontroli prawidłowości wypłat zasiłków w ZUS pociąga za sobą obowiązek szczegól-

nie starannego ustalania uprawnień i obliczania wysokości zasiłków. Za niesłusznie wypłacone i wadliwie obliczone zasiłki odpowiada wobec ZUS zakład pracy, który dokonał wypłaty.

Na podstawie § 12 instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18.10.1952 ZUS ma prawo i obowiązek wystawiania żądań zapłaty na ustaloną kwotę nieprawnych wypłat. Na podstawie żądania zapłaty, złożonego w banku przez ZUS, bank spisuje odpowiednią sumę z otwartych kredytów na fundusz plac jednostek budżetowych bądź z rachunku rozliczeniowego lub bieżącego pozostałych zakładów pracy i przelewa ją na rachunek kredytów i wydatków budżetowych ZUS.

PODSTAWOWE WARUNKI FUNKCJONOWANIA OBECNEGO SYSTEMU

Dla należytego funkcjonowania nowego systemu finansowania wypłat zasiłków niezbędne jest precyzyjne stosowanie się zakładów pracy do postanowień regulujących ich tryb postępowania. Postanowienia te, stanowiące podstawowe warunki należytej współpracy ZUS z zakładami pracy, dadzą się ująć w następujących punktach:

Zakłady pracy są obowiązane:

a) podejmować gotówkę w banku na podstawie zlecenia wypłaty zasadniczo w dzień wypłaty zasiłków, nie wcześniej jednak niż na dzień przed wypłatą.

b) pobierać gotówkę nie zaliczkowo, w przybliżeniu, ale na podstawie przygotowanej listy wypłat w wysokości wynikającej z tej listy,

c) jednym zleceniem wypłaty pobierać gotówkę z jednego tylko oddziału budżetowego ZUS, a zatem wystawiać odrębne zlecenie wypłaty na różnego rodzaju zasiłki: chorobowe (Cz. 55 Dz. 8 Rozdz. 253), pogrzebowe (Cz. 55 Dz. 8 Rozdz. 254), rodzinne (Cz. 55 Dz. 8 Rozdz. 255),

d) zlecenie wypłaty wypełniać dokładnie, podając na 2-jej stronie egzemplarza D — w zależności od rodzajów zasiłków — liczbę dni zasiłkowych i kwotę zasiłków chorobowych, ilość zasiłków pogrzebowych lub liczbę tych pracowników, którym wypłacono zasiłki rodzinne,

e) po wypłacie zasiłków obliczonych ściśle wg obowiązujących przepisów zwrócić na r-k ZUS — najpóźniej w ciągu 10 dni od wypłaty — ewentualną różnicę między

kwotą pobraną na zasiłki a kwotą faktycznie wypłaconą, przy czym na poleceniu przelewu tej różnicy w treści rubryki „tytułem“ podać N.R. oraz wskazać rozdział budżetu ZUS, z którego pobrano kwotę na wypłatę zasiłków (na ten sam rozdział należy przekazać zwrot),

f) w ten sam sposób dokonać zwrotu nieprawnie wypłaconych zasiłków, jeśli fakt takiej wypłaty ustalony został w wyniku własnej kontroli zakładu pracy,

g) przesłać rozliczenie z wypłaty zasiłków do oddziału ZUS w ciągu pierwszych 10 dni miesiąca za mie-

siąc ubiegły, przy czym rozliczeniem objąć gotówkę pobraną z banku w ciągu całego miesiąca bez względu na czas, za który zasiłki były wypłacone oraz bez względu na dzień, w którym wypłata została faktycznie dokonana; w rozliczeniu wymienić kwoty zwrócone z tytułu potrąceń nieprawnych wypłat oraz z tytułu różnicy między kwotą pobraną na zasiłki a kwotą wypłaconą, jeśli pobranie kwoty, z której została zwrócona różnica nastąpiło w rozliczonym miesiącu.

h) wszelkie obroty związane z finansowaniem wypłaty zasiłków, a

więc pobór gotówki, wypłatę zasiłków, uznania za nieprawnie wypłacone zasiłki i zwroty na r-k wydatków budżetowych ZUS, wprowadzić do księgowości.

Właściwe wypełnianie obowiązków przez zakłady pracy nie może obejść się bez należytej kontroli ze strony banków. Kontrola ta powinna być nie tylko merytoryczna i rachunkowa, ale także formalna i powinna uniemożliwiać jakiegokolwiek zaniedbania ze strony zakładów pracy.

A. Durski

Okólniki ZUS

WRZESIEŃ 1953

W okresie sprawozdawczym Centrala ZUS wydała okólniki w następujących sprawach:

SPRAWY ŚWIADCZENIOWE

Okólnik nr 88 z 16.9.1953 wprowadza szereg zmian w okólnikach 204/51 i 148/52, dotyczących obserwacji czasów załatwiania roszczeń o przyznanie rent z ubezpieczenia społecznego.

Okólnik nr 91 z 22.9.1953 uchyla okólniki 137/50, 170/50, i 12/53 w sprawie zawiadamiania o wypadkach przy pracy i o wypadkach w drodze do pracy i z pracy. Formularze doniesień o tych wypadkach drukuje obecnie GUS i rozprawdza między zakłady pracy — formularze doniesień o wypadkach przy pracy za pośrednictwem właściwych resortów, doniesień zaś o wypadkach w drodze do pracy — za pośrednictwem Centrali ZUS, dokąd oddziały winny zgłaszać swoje zapotrzebowania na te formularze.

Zakłady pracy sporządzają doniesienia tylko o tych wypadkach, które powodują przerwę w pracy trwającą co najmniej 1 dzień. Doniesienia te sporządza się w 6 lub 7 egzemplarzach i przesyła najpóźniej w ciągu 5 dni od dnia wypadku właściwym władzom względnie instytucjom.

Doniesienia o wypadkach w drodze do pracy lub z pracy sporządza się tylko o takich wypadkach, które powodują nieobecność poszkodowanego w pracy przez okres 2 dni od chwili wypadku. Doniesienia o tych wypadkach sporządza zakład pracy w 3 egzemplarzach i przesyła w ciągu 5 dni od wypadku właściwej jednostce terenowej ZUS.

Nie nadesłanie doniesienia w ogóle lub nadesłanie go w terminie spóźnionym naraża zakład pracy na postępowanie karno-administracyjne, przewidziane w art. 269 ustawy o ub. sp.

Okólnik nr 92 z 24.9.1952 podaje do wiadomości i stosowania zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2.6.1953 Upu-10a-6/53 w sprawie łączenia uprawnień emerytalnych nabytych w różnych systemach.

Minister poleca zaliczać: a) wszystkie okresy ubezpieczenia do usługi emerytalnej, jeżeli pracownik pozostawał ostatnio w publiczno-prawnym stosunku służbowym i z tytułu ubezpieczenia nie powstało już prawo do renty; b) wszystkie okresy zaliczalne do usługi emerytalnej do okresu wyczekiwania w społecznym ubezpieczeniu emerytalnym, jeśli pracownik pozostawał ostatnio w zatrudnieniu uzasadniającym powstanie obowiązku ubezpieczenia i nie nabył prawa do państwowego zaopatrzenia emerytalnego.

Powyższy sposób zaliczania stosuje się w sprawach, które są w toku postępowania wymiarowego bądź też zawisły w sądach ubezpieczeń społecznych, od terminów ustawowych, od których w danej sprawie służy prawo do pobierania zaopatrzenia. Sprawy już zakoń-

zione winny być zrewidowane na żądanie zainteresowanej osoby, jednakże zwiększone ewentualnie odpowiedzialności do ustalonej na nowo usługi emerytalnej zaopatrzenia wypłaca się najwyżej za 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia, nie wcześniej jednak niż od 1.6.1953.

Okólnik nr 94 z 25.9.1953 ustala zasadnicze kryteria, które oddziały ZUS winny stosować przy ocenie kwestii, czy nadpłata powstała z winy pracowników ZUS, z winy osoby pobierającej świadczenie lub też z innych przyczyn.

Okólnik nr 95 z 26.9.1953 wyjaśnia nawiązując do okólnika 174/52, iż za służbę wojskową w rozumieniu rozporządzenia Ministra Pracy i Op. Społ. z 23.8.1952 (DZ. U. nr 38 poz. 267) należy uważać również służbę pełnioną w Ministerstwie Bezp. Publ. i w organach podległych temu Ministerstwu z wyłączeniem pracy pracowników administracyjnych.

Okólnik nr 97 z 30.9.1953 wprowadza szereg zmian w okólniku nr 54/53 oraz w załączonej do niego tabeli II, wywołanych zarządzeniem Ministra Pracy i Op. Sp. z 30.5.1953 w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych (Monitor A-62, poz. 763).

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 90 z 21.9.1953 uchyla postanowienia punktu 2 i 3 okólnika 143/52 w sprawie trybu postępowania w tych przypadkach, gdy jednostki budżetowe nie przestrzegają terminów uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne. Zagadnienie to jest bowiem odpowiednio unormowane w § 5 instrukcji Ministra Pracy i Op. Sp. z 18.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1436).

Okólnik nr 93 z 24.9.53 zarządza dla przyspieszenia tempa likwidacji zaległości nieuspołeczniczonych zakładów pracy z tytułu składek ubezpieczeniowych, aby wszystkie oddziały opracowały i przedłożyły Centrali do 15.10.53 plan likwidacji tych zaległości według wskazówek podanych w okólniku.

Okólnik nr 96 z 30.9.1953 postanawia, że na obszarze zlikwidowanego Oddziału Obwodowego w Oświęcimiu z siedzibą w Bielsku-Białej ma być utworzony Terenowy Wydział Świadczeń.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 87 z 14.9.1953 podaje do wiadomości, iż 21.3.1953 podpisany został protokół dodatkowy do zbiorowego układu pracy w ZUS z 21.2.1949. Protokołem tym, którego postanowienia obowiązują od 1.7.1953, zostały ustalone na nowo tabele zaszeregowania (B i H) jako załączniki do zbiorowego układu. Istotna zmiana w tych tabelach polega na ustaleniu dla rewidentów zakładów pracy uposażenia w grupach od 8 do 5, zaś dla kontrolerów zakładów pracy w grupach od 8 do 6. Dodatek służbowy dla tych kategorii pracowników ustalony został w kw. 76 zł mies.

Okólnik nr 89 z 17.9.1953 przypomina postanowienia okólnika nr 51/52 w sprawie pobierania i zarachowywania opłat rodziców za korzystanie ich dzieci z urządzeń socjalnych.

Pytania i wyjaśnienia Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

Skróty używane 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 Górnika, PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych.

288. Na uczącego się męża zasiłki rodzinne nie przysługują

PYTANIE: Zakład pracy zapytuje, czy pracownicy należy płacić zasiłek rodzinny na męża, który studiuje i jest na całkowitym utrzymaniu żony.

ODPOWIEDŹ: Według przepisów § 2 ust. 2 rozp. MPiOS z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4 poz. 30) pracownicy przysługują zasiłek rodzinny na męża tylko wtedy, gdy pozostaje on na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu żony, nie pracuje i jest niezdolny do zarobkowania. Na męża, który nie spełnia tych wszystkich warunków, zasiłki rodzinne nie przysługują.

W konkretnym przypadku nie zostało stwierdzone, że mąż jest niezdolny do zarobkowania. Dlatego pracownica - żona nie ma prawa do otrzymywania na niego zasiłków rodzinnych. Przepisy, które uprawniają pracownika do otrzymywania zasiłków na uczącą się żonę, nie mają zastosowania do uczącego się męża.

(mb)

289. Bezprawnie pobrane zasiłki rodzinne podlegają zwrotowi

PYTANIE: Przez mylnie odczytanie na oświadczeniu do zasiłków rodzinnych daty urodzenia dziecka, które w rzeczywistości przekroczyło 16 lat, płacono niesłusznie pracownikowi zasiłek rodzinny. Po stwierdzeniu błędu okazało się, że zasiłek rodzinny na to dziecko nie przysługiwał. Zażądano od pracownika zwrotu niesłusznie pobranej kwoty. Pracownik zapytuje, czy jest obowiązany zwrócić pobraną kwotę, jeśli wypłata nastąpiła nie z jego winy.

ODPOWIEDŹ: Sprawę niesłusznie pobranych kwot z tytułu zasiłków rodzinnych regulują przepisy art. 13 dekretu z 28.10.1947 (Dz. U. nr 66, poz. 414), które postanawiają, że osoba, która pobrała bezprawnie zasiłki rodzinne, obowiązana jest do ich zwrotu. Decyzja ZUS w sprawie zwrotu bezprawnie pobranych zasiłków rodzinnych stanowi tytuł wykonawczy w postępowaniu przymusowym administracji. Przepisy ustawowe nie uzależniają więc zwrotu bezprawnie pobranych kwot z tytułu zasiłków rodzinnych od przyczyny, która te niesłuszne wypłaty spowodowała. Sam fakt bezprawnego pobrania zasiłków rodzinnych nakłada obowiązek zwrotu. Stwierdzenie tego przez oddział ZUS w formie decyzji stanowi dostateczną podstawę do przymusowego ściągnięcia należnych kwot. (mb)

290. Zasiłki rodzinne nie przysługują na rodziców

PYTANIE: Ob. B. B. z Nowej Rudy, który poza żoną i dziećmi ma na całkowitym utrzymaniu rodziców, zapytuje, czy przysługują mu prawo do zasiłków rodzinnych na ojca i matkę liczących ponad 65 lat i niezdolnych do zarobkowania.

ODPOWIEDŹ: Wg przepisów § 2 rozp. MPiOS z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4 poz. 30) pracownikowi przysługują zasiłki rodzinne tylko na dzieci oraz na żonę, jeśli osoby te spełniają wymagane ku temu warunki. Na pozostałych członków rodziny, do jakich należą ojciec i matka, zasiłki rodzinne w ogóle nie przysługują. (mb)

291. Do podjęcia zasiłków rodzinnych wymagane jest 20 dni pracy

PYTANIE: Pracownik otrzymujący zasiłki rodzinne zmarł 16 sierpnia. Zasiłki za lipiec otrzymał. Zakład pracy zapytuje czy rodzinie tego pracownika przysługują zasiłki za sierpień.

ODPOWIEDŹ: Według rozp. MPiOS z 12.2.1951 pracownik otrzymuje zasiłki rodzinne za każdy miesiąc, w którym przepracował co najmniej 20 dni, aż do rozwiązania stosunku pracy. Na podstawie przepisów o umowie o pracę z chwilą śmierci pracownika stosunek pracy ustaje. W danym przypadku rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem śmierci pracownika, tj. 16 sierpnia. W miesiącu tym pracownik nie przepracował 20 dni. Nie nabył więc uprawnień do zasiłków rodzinnych i przez to pozostałej rodzinie zasiłki za sierpień nie przysługują. (mb)

292. Wczesne zaprzestanie pracy najemnej pozbawia uprawnień do renty

PYTANIE: Ob. N. N. urodz. w roku 1894 zatrudniony był przez wiele lat jako gajowy w prywatnych lasach. Od roku 1945 nie pracował najemnie, lecz prowadził własne gospodarstwo rolne otrzymywane z osadnictwa na ziemiach zachodnich. Od 1952 roku jest niezdolny do pracy. Czy wobec niezdolności do pracy ma on prawo do świadczeń emerytalnych z tytułu zatrudnienia od 1945 roku.

ODPOWIEDŹ: Czynności gajowego w prywatnych lasach przed wyzwoleniem wchodziły w zakres czynności robotnika. Robotnik ma prawo do renty inwalidzkiej, jeżeli jest niezdolny do pracy oraz przebył w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia co najmniej 200 tygodni, które powinny przypadać na okres ostatnich 10 lat, z czego 50 tygodni zatrudnienia na okres ostatnich 3 lat przed powstaniem inwalidztwa. Chociaż ob. N. N. pracował najemnie przez wiele lat, to ze względu na to, że od 1945 roku usamodzielił się gospodarczo, nie spełnia warunków zachowania uprawnień do świadczeń emerytalnych, gdyż w okresie 3-ech lat przed powstaniem niezdolności do pracy nie pozostawał w zatrudnieniu przez okres co najmniej 50 tygodni. Z tych też względów nie ma on prawa do renty inwalidzkiej. (mb)

293. Fakt podjęcia zatrudnienia nie stanowi o przywróceniu zdolności do pracy

PYTANIE: Po wyczerpaniu 26-tygodniowego okresu zasiłkowego ob. W. F. zgłosił się na komisję lekarską, która orzekła, że dotychczasowe wyniki leczenia nie rokują w najbliższych 13 tygodniach przywrócenia mu zdolności do pracy. Toteż Oddział ZUS odmówił przedłużenia wypłaty zasiłku na dalsze 13 tygodni. Przed upływem 13 tygodni od wyczerpania 26-tygodniowego okresu zasiłkowego ob. WF podjął zatrudnienie. Wobec czego zapytuje, czy przysługują mu zasiłki za dalszy okres, do dnia podjęcia zatrudnienia.

ODPOWIEDŹ: Warunkiem przedłużenia okresu zasiłkowego jest stwierdzenie komisji lekarskiej, że dotychczasowe wyniki leczenia rokują przywrócenie pracownikowi zdolności do pracy w okresie najwyżej 13 tygodni. Fakt podjęcia zatrudnienia nie może stanowić o tym, że zdolność do pracy została już przywrócona. Pracownik bowiem, podejmując pracę wbrew wskazaniom lekarskim pracować może z istotną szkodą dla zdrowia. Jeżeli w danym przypadku pracownik podjął zatrudnienie i czuje się dobrze, to dla otrzymania zasiłków chorobowych powinien po raz drugi zgło-

sić się na komisję lekarską, która po zbadaniu może stwierdzić, że wbrew poprzednim rokowaniom nastąpiła zdolność do pracy w okresie nie przekraczającym 3 miesięcy względnie 13 tygodni od wyczerpania 26-tygodniowego okresu zasiłkowego. Na podstawie tego drugiego orzeczenia Oddział ZUS może zmienić swoją poprzednią decyzję i przyznać zasiłki chorobowe za czas od dnia ukończenia 26-tygodniowego okresu do dnia rozpoczęcia pracy. (mb)

294. Zasiłki rodzinne dla repatriantów

PYTANIE: Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi, który został repatriowany z Francji, należy płacić zasiłki rodzinne od pierwszego miesiąca, w którym podjął zatrudnienie, czy też dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy.

ODPOWIEDŹ: Według wyjaśnienia MPiOS z dnia 14.7.1951 r. repatriantowi, który podjął pracę, zalicza się do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania okres zatrudnienia za granicą, gdy podjął pracę w ciągu 30 dni po osiedleniu się w Polsce, tj. po przybyciu do wskazanego miejsca zamieszkania. Okres 30 dni należy liczyć od daty zameldowania się w miejscu zamieszkania. Jeśli więc repatriant spełnia ten warunek, zasiłek rodzinny przysługuje mu od pierwszego miesiąca zatrudnienia, w którym przepracował 20 dni. Jeśli natomiast zatrudnienie podjął później, zasiłki rodzinne będą przysługiwać dopiero po 3 miesiącach na warunkach ogólnych. (mb)

295. Pracownicy zatrudnieni w gospodarstwach ogrodniczych OZR podlegają ubezpieczeniu rodzinnemu

PYTANIE: Ob. F. M. zatrudniony jest w gospodarstwie ogrodniczym, którym administruje oddział zaopatrzenia robotniczego jednego z zakładów przemysłowych. Ob. F. M. nie otrzymuje zasiłków rodzinnych rzekomo dlatego, że robotnikom rolnym zatrudnionym w tego rodzaju zakładach zasiłki nie przysługują. Zapytuje, czy rzeczywiście nie ma on prawa do zasiłków rodzinnych.

ODPOWIEDŹ: Pracownicy zatrudnieni w gospodarstwach ogrodniczych zaliczani są w zakresie prawa ubezpieczeniowego do pracowników rolnych. Pracownicy rolni, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych, traktowani są pod względem uprawnień do świadczeń na równi z innymi pracownikami. Gospodarstwo ogrodnicze administrowane przez OZR nie jest gospodarstwem prywatnym, a zatem pracownicy w nim zatrudnieni mają prawo do świadczeń na warunkach obowiązujących ogół pracowników podlegających obowiązkowi ubezpieczenia.

Jeżeli zatem ob. F. M. zatrudniony jest w pełnym obowiązującym wymiarze godzin, to po przepracowaniu 3-miesięcznego okresu kalendarzowego będzie miał prawo do otrzymywania zasiłków rodzinnych za każdy następny miesiąc kalendarzowy, w którym ilość dni pracy wynosi co najmniej 20. Warunki dla członków rodziny (żona i dzieci) tego pracownika, jakie powinni oni spełniać dla otrzymania zasiłków rodzinnych, są te same co i dla członków rodzin pozostałych pracowników. (mb)

296. Pracownikowi nie przysługują zasiłki rodzinne na syna, którego koszty utrzymania pokrywa się z funduszków publicznych

PYTANIE: Syn ob. K. S. mający lat 18 jest słuchaczem szkoły zawodowej, gdzie otrzymuje pełne wyżywienie, mieszkanie oraz ubranie. Zakład pracy zapytuje, czy ojcu przysługuje prawo do otrzymywania zasiłku rodzinnego na tego syna.

ODPOWIEDŹ: W myśl rozp. MPiOS z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4, poz. 30) na członków rodziny przysługuje prawo do otrzymywania zasiłków rodzinnych tylko wtedy, jeżeli członkowie ci są utrzymywani przez pracownika. W konkretnym przypadku syn ob. K. S. utrzymywany jest z funduszków publicznych i ojciec nie ponosi żadnych wydatków związanych z kształce-

nie i utrzymaniem syna, toteż nie przysługują mu zasiłki rodzinne. (mb)

297. Podjęcie dodatkowego zatrudnienia uprawnia do zasiłków rodzinnych dopiero po 3 miesiącach

PYTANIE: Organista zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin podjął dodatkowo zatrudnienie w spółdzielni Samopomoc Chłopska, gdzie pracuje więcej godzin dziennie niż w kościele. Te oba zatrudnienia stanowią pełny wymiar godzin pracy wymagany dla zasiłków rodzinnych. Zarząd spółdzielni zapytuje, czy pracownikowi temu należy płacić zasiłki rodzinne od pierwszego miesiąca zatrudnienia, ponieważ w kościele zatrudniony był przedtem dłużej niż 3 miesiące, czy też dopiero po przepracowaniu w spółdzielni 3 miesięcy.

ODPOWIEDŹ: W myśl rozp. MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) pracownik otrzymuje zasiłek rodzinny po przepracowaniu w tym samym zakładzie pracy 3 pełnych miesięcy kalendarzowych, z których każdy ma wynosić co najmniej 20 dni pracy o pełnym wymiarze godzin, obowiązujących daną kategorię pracowników. Zasiłek rodzinny przysługuje dopiero za każdy następny miesiąc kalendarzowy o pełnym zatrudnieniu, poczynając od czwartego. W konkretnym przypadku organista osiągnął pełne zatrudnienie uprawniające go do zasiłków rodzinnych dopiero po podjęciu pracy w spółdzielni. Nabędzie on zatem prawo do zasiłku rodzinnego po przepracowaniu 3 miesięcy w spółdzielni, pełniąc jednocześnie swoje funkcje w kościele, przy czym to łączne zatrudnienie musi wynosić pełny dobowy wymiar godzin i obejmować co najmniej po 20 dni pracy w każdym z tych zakładów pracy. (mb)

298. Na bratanicę nie przysługują zasiłki rodzinne, gdy matka jej żyje i prowadzi gospodarstwo rolne.

PYTANIE: Ob. J. P. zamieszkała w Warszawie przyjechała na wychowanie 12-letnią bratanicę, której matka mieszka na wsi i posiada gospodarstwo rolne o powierzchni 3,5 ha; ojciec nie żyje. Oddział ZUS, do którego ob. J. P. za pośrednictwem zakładu pracy wystąpiła o przyznanie jej zasiłku rodzinnego na bratanicę, załatwił podanie odmownie. Ob. J. P. zapytuje, czy stanowisko Oddziału ZUS, odmawiające jej zasiłku rodzinnego na bratanicę zgodnie jest z przepisami prawa.

ODPOWIEDŹ: W myśl rozp. RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297) bratanica (córka po bracie) jest w stosunku do ubezpieczonej dzieckiem obcym. Na dziecko obce wychowywane i utrzymywane przez osobę ubezpieczoną mogą przysługiwać świadczenia tylko wtedy, gdy oboje rodzice tego dziecka nie żyją lub nie mogą zapewnić dziecku utrzymania. Jeżeli przynajmniej jedno z rodziców żyje i może mu zapewnić utrzymanie, dziecko może być uznane za uprawnione do świadczeń z tytułu pracy innej faktycznie je wychowującej i utrzymującej osoby tylko wówczas, gdy osoba ta została ustanowiona przez sąd opiekunem dziecka. Za niemożność utrzymania dzieci — jak wyjaśnił MPiOS — należy uważać przypadki, w których dziecko z przyczyn niezależnych od rodziców nie może uzyskać od nich utrzymania. Rodzice, którzy prowadzą gospodarstwo rolne, mogą utrzymać własne dzieci. W konkretnym przypadku jedno z rodziców — matka dziecka — żyje i posiada gospodarstwo rolne. Dlatego Oddział ZUS opierając się na przytoczonych wyżej przepisach uznał, że matka może zapewnić swemu dziecku utrzymanie. A ponieważ ob. J. P. nie została powierzona przez sąd opieka nad bratanicą, nie spełnia ona przez to warunków do otrzymywania zasiłków rodzinnych. Stanowisko Oddziału ZUS jest więc zgodne z przepisami prawa. (mb)

299. Pracownik zatrudniony na pół etatu nie ma prawa do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: Ob. S. W. zatrudniony jest na pół etatu w biurze projektów. Ponadto, w zależności od potrzeb biura, pracuje w godzinach nadliczbowych. W niektórych miesiącach przepracował łącznie ponad 160 godzin miesięcznie. Zakład pracy zapytuje, czy ob. S. W. oraz innym pracownikom zatrudnionym na podobnych warunkach przysługują zasiłki rodzinne.

ODPOWIEDŹ: Według rozp. MPiOS z 12.2.1951 i z 23.8.1952 (Dz. U. nr 9/51 i nr 38/52) zasiłek rodzinny przysługuje po upływie 3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy. Za miesiąc kalendarzowy uważa się okres co najmniej 20 dni przepracowanych w czasie między pierwszym a ostatnim dniem miesiąca. Za dzień pracy uważa się normę dobową czasu pracy, ustaloną dla danej kategorii pracowników, tj. pracę w pełnym wymiarze godzin. Normy czasu pracy pełnego zatrudnienia obowiązujące poszczególne kategorie pracowników określone są w odpowiednich przepisach i zarządzeniach lub w zbiorowych układach pracy. Częściowe zatrudnienia poszczególnych pracowników, którzy stosownie do indywidualnej umowy o pracę nie osiagają tej normy, nie uprawniają do otrzymywania zasiłków rodzinnych. W konkretnym przypadku ob. S. W. zatrudniony na pół etatu nie spełnia warunku pracy w pełnym wymiarze godzin. Faktu tego nie zmienia praca w godzinach pozabiurowych, ponieważ praca w godzinach pozabiurowych jest zajęciem sporadycznym, zależnym od potrzeb biura i od dobrej woli samego pracownika. Sam bowiem obowiązek pracy ogranicza się wyłącznie do pracy w godzinach normalnych, tj. do pół etatu; toteż ob. S. W. i inni pracownicy zatrudnieni na podobnych warunkach nie mają prawa do zasiłków rodzinnych. (mb)

300. Zasiłek pokarmowy, gdy dziecko znajduje się w żłobku.

PYTANIE: W 3 miesiące po urodzeniu dziecko zostało umieszczone w żłobku tygodniowym dla niemowląt. Zakład pracy zapytuje, czy matce należy płacić zasiłek pokarmowy i przez jaki okres.

ODPOWIEDŹ: Zasiłek dla karmiących matek przysługuje wtedy, gdy matka karmi dziecko własną pierśią. Wypłaca się go od pierwszego dnia po wyczerpaniu wypłaty zasiłku połogowego przez okres 12 tygodni, tj. 84 dni nie wyłączając niedziel i świąt. Jeśli dziecko zostało umieszczone w żłobku, matka może otrzymywać zasiłek pokarmowy, gdy przedkładać będzie asygnatę wystawioną przez lekarza (druk L 135) stwierdzającą, że karmi dziecko własną pierśią. Prawo do otrzymywania zasiłku pokarmowego ustaje z chwilą faktycznego zaprzestania karmienia. (mb)

301. Okoliczności uprawniające do zaliczenia zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy muszą być wyraźnie stwierdzone

PYTANIE: Niektóre zakłady pracy zwalniając pracownika wystawiają mu zaświadczenie, w którym nie podają konkretnej przyczyny zwolnienia z pracy, lecz powołują tylko odpowiednie punkty art. 25 rozporządzenia Prez. RP o umowie o pracę pracowników umysłowych, względnie art. 10 rozporządzenia Prez. RP o umowie o pracę robotników. Ob. P. T. z Gorzowa Wlkp. zapytuje, czy takie zaświadczenie wystarcza dla zaliczenia poprzedniego okresu zatrudnienia do okresu wyczekiwania wymaganego dla przyznania zasiłku rodzinnego.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do postanowień § 5 pkt. 1 b) rozporządzenia z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9 poz. 72) okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy zalicza się do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania, od którego uzależnione jest prawo do zasiłku rodzinnego, jeżeli podjęcie pracy w innym zakładzie pracy nastąpiło wskutek „zwolnienia z pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji zakładu pracy, bądź zmniejszenia jego składu osobowego lub zakończenia robót, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 15 dni“. Pracownik zatem, który domaga się zaliczenia poprzedniego okresu zatrudnienia do okresu wyczekiwania, musi udowodnić, iż warunki te zachodzą. Art. 25 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 10 rozporządzenia o umowie o pracę robotników podają wprawdzie przypadki, kiedy następuje rozwiązanie umowy o pracę, nie wymieniają jednak likwidacji lub reorganizacji zakładu pracy, zmniejszenia jego składu osobowego lub zakończenia robót jako szczególnych przypadków rozwiązania umowy o pracę. Dlatego też zaświadczenie, w którym zakład pracy stwierdza jedynie, że zwolnienie pracownika nastąpiło na podstawie odpowiednich postanowień rozporządzeń

umowy o pracę pracowników umysłowych wzgl. robotników, nie daje podstawy do zaliczenia poprzedniego okresu zatrudnienia do okresu wyczekiwania. Zaświadczenie takie musi być uzupełnione jeszcze danymi co do początku i końca zatrudnienia oraz wyraźnym stwierdzeniem, iż zwolnienie z pracy nastąpiło li tylko z powodów wymienionych w punkcie 1 b) § 5 rozporządzenia z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9 poz. 72). (JS)

302. Wypłata zasiłków w ramach umowy pomiędzy Czechosłowacją a Polską o ubezpieczeniu społecznym

PYTANIE: Ob. C. J. zatrudniony jest w jednym z zakładów pracy na terenie Czechosłowacji, a mieszka na terytorium Polski. Na podstawie umowy o ubezpieczeniu społecznym ma on prawo do opieki lekarskiej również w polskich zakładach społecznych służby zdrowia. Ponieważ ob. C. J. zachorował, lekarz wydał mu zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (L 4). Czy Oddział ZUS, na którego terenie działalności zamieszkuje ob. C. J., może wypłacić mu zasiłek chorobowy na podstawie zaświadczenia L 4.

ODPOWIEDŹ: Udzielanie świadczeń pieniężnych w ramach polsko-czeskiej umowy o ubezpieczeniu społecznym może nastąpić tylko na podstawie zlecenia instytucji zobowiązanej. W podanym wyżej przypadku ob. C. J. ma prawo do zasiłku z tytułu zatrudnienia w czechosłowackim zakładzie pracy, a zatem do świadczeń zobowiązana jest instytucja czechosłowacka, która powinna wydać zlecenie, określając w nim jednocześnie wysokość zasiłku i czas, przez jaki zasiłek ten ma być wypłacany przez Oddział ZUS. (em)

303. Zasiłki chorobowe oblicza się od wynagrodzenia w gotówce i w naturze, jeżeli jednak pracownik otrzymuje nadal wynagrodzenie w naturze, zasiłek przysługuje tylko od wynagrodzenia gotówkowego

PYTANIE: W okresie choroby pracownika zakład pracy udzielał mu świadczeń w naturze w tym samym wymiarze jak w czasie faktycznego jego zatrudnienia. Ubezpieczony domaga się jednak obliczenia i wypłaty zasiłku zarówno od zarobków w gotówce, jak i w naturze. Czy słusznie?

ODPOWIEDŹ: Stosownie do obowiązującego rozporządzenia MPiOS z 7.8.1946 (Dz. U. nr 41 poz. 243) ubezpieczonym, którzy w razie choroby lub połogu otrzymują nadal z zakładu pracy wynagrodzenie w naturze, przysługują zasiłki obliczone na podstawie zarobków zmniejszonych o wartość tego wynagrodzenia w naturze. Jeżeli więc ubezpieczony otrzymał za 3 miesiące przed zachorowaniem np. 3.600 zł wynagrodzenia w gotówce, a wartość wynagrodzenia w naturze w tym czasie wynosiła 150 zł, wówczas należy obliczyć zasiłek tylko od zarobków w kwocie 3.600 zł.

Gdyby ubezpieczony zmarł wskutek tej choroby, zasiłek pogrzebowy należałoby obliczyć zarówno od zarobku w gotówce, jak i w naturze. (em)

304. Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego również w niedziele i święta

PYTANIE: Ob. W. K. uzyskał zaświadczenie L 4, iż był niezdolny do pracy w piątek i sobotę. W poniedziałek zgłosił się do lekarza, który po zbadaniu go wydał mu zaświadczenie o niezdolności do pracy (L 4) na dalsze dwa dni, tj. poniedziałek i wtorek, określając równocześnie chorobę tym samym co do poprzednio numerem statystycznym. Zakład pracy wypłacił zasiłek za 5 dni (także za niedzielę). Rewident ZUS ma wątpliwości, czy można uznać wypłatę za prawidłową.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do 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 ta trwała nieprzerwanie co najmniej 3 dni. W konkretnym przypadku, skoro lekarz stwierdził dalszą niezdolność wskutek tej samej choroby, można przyjąć, że trwała ona również przez niedzielę, a więc łącznie przez 5 dni. W danym przypadku należy uznać wypłatę za prawidłową. Trzeba jednak pouczyć równocześnie zakład pracy, że na przyszłość powinien zwracać lekarzowi takie zaświadczenie L 4 do ewentualnego uzupełnienia z uwagą, iż przy określaniu i obliczaniu dni niezdolności do pracy należy brać pod uwagę niedziele i dni świąteczne. (Es)

Jak skróciliśmy czas załatwiania roszczeń rentowych

Doświadczenia Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Gdańsku

Jednym z zasadniczych zadań wydziałów rent ZUS jest najszybsza i najsprawniejsza obsługa osób, które stawszy się niezdolnymi do zarobkowania mają prawo do uzyskania od Państwa środków utrzymania w postaci świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Właściwe wykonanie tego zadania uzależnione jest od dobrze zorganizowanej pracy w komórce rentowej i zrozumienia przez załogę jego ważności.

Czasy załatwiania roszczeń rentowych przez poszczególne oddziały ZUS są niewspółmiernie różne. Naszym więc węzłowym zadaniem na tym odcinku winno być przede wszystkim uzyskanie przez wszystkie wydziały rentowe co najmniej takiego przeciętnego czasu, jaki uzyskano w ZUS jako całości. Przyjmując zaś ten czas za punkt wyjściowy należy w następnym etapie dążyć do wyników osiąganych obecnie przez przodujące oddziały.

Okólnik 82/53 zapoznaje pokrótce oddziały ZUS z doświadczeniami, które poczynił Oddział Wojewódzki w Gdańsku, dążąc do skrócenia czasu załatwienia roszczeń rentowych. Warto jednak, sądzimy, omówić bliżej drogę, po której Oddział ten kroczył zmierzając do wytkniętego celu i podkreślić jej etapy.

Statystyka Centrali z końca 1950 roku wykazała, że pod względem czasu załatwiania roszczeń rentowych Oddział w Gdańsku był jednym z najgorszych. Czas załatwiania roszczenia o rentę emerytalną robotniczą („R“) wynosił 96,6 dni, o rentę emerytalną pracownika umysłowego („U“) — 70,8 dni i o rentę wypadkową („W“) — 37,9 dni. W tymże okresie (1.3.1951) stosunek roszczeń nie załatwionych decyzyj do ich wpływu wynosił w „R“ 184%, w „U“ 310% i w „W“ 124%.

W marcu 1951 Oddział postanowił zbadać 400 akt rentowych i ustalić, co w głównej mierze powoduje przedłużanie czasu załatwiania roszczeń. Stwierdzono wówczas między innymi, że: 1) przeciętna liczba dni od wpływu roszczenia do jego zarejestrowania wynosiła 2,3, w poszczególnych zaś, jakkolwiek rzadkich przypadkach, okres ten przedłużał się do 5,2 dni; 2) przeciętna liczba dni od zarejestrowania do przedłożenia akt referentowi wynosiła 1,6, przy czym były przypadki, że na przedłożenie sprawy referentowi potrzeba było do 4 dni; 3) przeciętna liczba dni od sporządzenia decyzji do dnia jej zaaprobowania wynosiła 3,7 dni; w pewnych przypadkach upłynęło do 10 dni, zanim aprobant zaaprobował decyzję; 4) korespondencja między sekcjami a rejestraturą dotycząca np. dołączania poprzedników, kart przebiegu ubezpieczenia, różnych stwierdzeń w sekcji wypłaty rent pochłaniała do 10 dni, obciążając ponadto dodatkową pracą referentów przy odnotowywaniu spraw w kontrolkach referentów i pracowników rejestratury przy ponownym zapisywaniu do kartotek oraz zwiększając równocześnie obieg akt; 5) czas zużyty na zaopiniowanie sprawy przez lekarza orzekającego dochodził do 10 dni.

Wspomniana analiza wykazała równocześnie, że przeciętna liczba dni zużytych na załatwienie akt nie wymagających przeprowadzenia korespondencji wynosiła 31,7, na załatwienie zaś wymagające korespondencji — 153 dni.

Na naradzie roboczej w dniu 31.3.1951 pracownicy Wydziału Rent posiadając powyższy materiał analityczny doszli do wniosku, że możliwe jest natychmiastowe skrócenie czasu załatwiania roszczeń a) o przeciętnie 10 dni przez zaniechanie korespondencji między sekcjami i rejestraturą, b) o przeciętnie 8 dni przez spowodowanie wydania opinii w ciągu najwyżej dwóch dni w sprawach przedłożonych lekarzom orzekającym, c) przez wydawanie decyzji zaliczkowych we wszelkich możliwych sprawach i dążenie do jak najszybszego zebrania materiału niezbędnego do wydania decyzji w drodze korespondencji przeprowadzonej jednocześnie we wszystkich potrzebnych kierunkach.

Wprowadzając w życie te wnioski referenci podejmowali indywidualne zobowiązania zmierzające do skrócenia czasu załatwiania roszczeń. Wykonanie zobowiązań było analizowane co miesiąc na naradach roboczych. Zobowiązania pracowników rejestratury szły w kierunku przyspieszenia rejestrowania roszczeń i skrócenia czasu upływającego od momentu złożenia roszczenia do Oddziału do chwili przedłożenia go referentowi.

W tym samym okresie kierownictwo Wydziału Rent wykonało zobowiązanie idące w tym kierunku, iż samo osobiście załatwi roszczenia zalegające ponad trzy miesiące, a więc sprawy przeważnie zawiłe lub niewłaściwie dotychczas załatwione. Wykonanie tych zobowiązań i systematyczna analiza ich wyników na naradach roboczych wykazały, że już po zastosowaniu wyżej wspomnianych usprawnień czasy załatwiania roszczeń na dzień 30.6.51 skrócono do 24,1 dni w „R“, 20,6 dni w „U“ i 14,9 dni w „W“. W tym samym okresie zlikwidowano zaległości i stosunek roszczeń nie załatwionych decyzyj do wpływu roszczeń spadł w „R“ do 94%, w „U“ do 56,7% i w „W“ do 46,9%.

Takie były wyniki osiągnięte w pierwszym etapie walki o skrócenie czasu załatwiania roszczeń, osiągnięte dzięki wyciągnięciu właściwych wniosków z analizy roszczeń o długim okresie załatwiania. W celu dalszego skrócenia czasu załatwiania roszczeń przystąpiono w drugim etapie do zespołowego współzawodnictwa.

W tym okresie o najlepsze wyniki starały się referaty jako całość. W interesie referatu leżało więc, aby rejestratura jak najszybciej rejestrowała i przedkładała sprawy referentom do opracowania, aby jeden referent służył drugiemu zarówno doświadczeniem jak i doraźną pomocą w załatwianiu roszczeń, aby aprobant w jak najkrótszym czasie zaaprobował przedłożone mu roszczenia. Rola kierownictwa wydziału

polegała w tym okresie na osobistej systematycznej kontroli roszczeń zalegających ponad 2 miesiące i wydawaniu ewent. dyspozycji, umożliwiających załatwienie roszczenia decyzją.

Dalsze obniżenie czasu załatwiania roszczeń w II etapie współzawodnictwa okazało się możliwe przez podniesienie jakości pracy. Praktyczne szkolenie umożliwiło referentom zapoznanie się ze sposobem załatwiania roszczeń we wszystkich rodzajach ubezpieczeń („R“, „U“, „W“), najważniejszymi przepisami świadczeń krótkoterminowych, zasadniczymi przepisami z ubezpieczenia pracowników państwowych, pracowników PKP itd.

To szkolenie doprowadziło do zlikwidowania spotykanej jeszcze przy załatwianiu roszczeń zbędnej korespondencji, umożliwiło wykorzystywanie referentów i aprobantów na wszystkich stoiskach, przyczyniło się do właściwego załatwiania roszczeń, o czym świadczy znikoma ilość skarg i zażaleń w ogóle, a zażaleń uzasadnionych w szczególności.

Na podstawie analizy osiągnięć Wydział Rent w Gdańsku, zgodnie zresztą ze wskazaniami Zarządu Głównego naszego Związku i Centrali przeszedł w następnym etapie na zasadnicze współzawodnictwo, określając na comiesięcznych roboczych naradach zadaniowych plany pracy. Stosując zasady podane w okólniku Centrali 82/53, pracownicy Wydziału, osiągnąwszy na odcinku skracania czasu załatwiania roszczeń prawie że najlepsze wyniki, obniżają go jeszcze bardziej w następnym okresie przez stałe podnoszenie przede wszystkim jakości pracy, a następnie przez zwiększenie liczby decyzji wydawanych w ciągu jednego dnia od wpływu roszczenia. Te ostatnie, jak można się było zorientować z wypowiedzi kolegów z innych oddziałów, budziły poważne zastrzeżenia. Z uwagi na to, że dla dalszych osiągnięć Oddziału w Gdańsku oraz dla pracy innych oddziałów mogą one mieć decydujące znaczenie, należy zwrócić na nie specjalną uwagę.

Aby można było wydać decyzję w ciągu jednego dnia, Oddział stosuje następującą metodę: a) interesantów zgłaszających roszczenia przyjmuje jednocześnie kilku referentów; b) każdy z referentów załatwia przyjęte przez siebie roszczenie; jeżeli roszczenie jest dostatecznie udokumentowane i nie wymaga zarządzenia badania lekarskiego, referent rejestruje je odręcznie, wydaje decyzję i w tym samym dniu przedkłada do aprobaty; c) aprobanci wykonując podjęte zobowiązania, w tym samym dniu te decyzje aprobuje.

O tym, że wydanie decyzji w jednym lub dwu dniach od wpływu roszczenia jest możliwe, świadczy dość duża ich ilość w Oddziale Gdańskim. One to, łącznie z systematyczną kontrolą, umożliwiającą ograniczenie do minimum liczby roszczeń zalegających ponad 2 miesiące, przyczyniają się do skrócenia przeciętnego czasu załatwiania roszczeń.

Podsumowując wyniki III kwartału br. Oddział

w Gdańsku stwierdził, iż osiągnął czas załatwiania roszczeń: w „R“ dla miasta Gdańska 22,6 dni, dla województwa gdańskiego — 7,6 dni; w „W“ odpowiednio 16,4 i 5 dni; przeciętny czas załatwiania roszczeń dla województwa i miasta Gdańska wynosi w „R“ 13,4 dni, w „W“ 9,2 dni, zaś wszystkich roszczeń — 12,8 dni.

Jest rzeczą zrozumiałą, że dalsze skrócenie przeciętnego czasu załatwiania wszystkich roszczeń wymaga stałego wysiłku całej załogi i że możliwe są pewne wahania w uzyskanej przeciętnej, nie rezygnujemy jednak z walki o jej obniżenie.

Analiza wyników III kwartału wykazała, że są jeszcze u nas możliwości dalszego skrócenia czasu załatwiania roszczeń, zwłaszcza roszczeń kompletowanych w Oddziale Wojewódzkim.

Stosując dotychczasowy system pracy, należy zwrócić baczniejszą uwagę na skrócenie czasu wydawania orzeczeń przez lekarzy rzeczoznawców. Badanych kieruje się do tych lekarzy, którzy nie mają zaległości. Ostatnio zawarto umowę z lekarzem, który zobowiązał się dostarczać Wydziałowi opinie w następnym dniu po badaniu. Możliwe to jest przez nawiązanie ścisłego kontaktu lekarza rzeczoznawcy z lekarzem orzekającym i kierownictwem wydziału, którzy udzieli mu od razu koniecznych wyjaśnień i wskazówek. W jakim stopniu ten ścisły kontakt z lekarzem rzeczoznawcą przyczyni się do dalszego skrócenia czasu załatwiania roszczeń kompletowanych w Oddziale Wojewódzkim w Gdańsku — wykaże podsumowanie wyników IV kwartału br.

Walcząc o maksymalne skrócenie czasu załatwiania roszczeń, musimy pamiętać, że możliwe to jest jedynie wówczas, gdy praca grupy związkowej jest właściwie postawiona. Na aktywie związkowym grupy ciąży obowiązek podnoszenia uświadomienia politycznego zespołu. Dzięki temu uświadomieniu członkowie grupy, rozumiejąc, że wkładem swojej pracy przyczyniają się do polepszenia bytu klasy robotniczej, podejmują sami bez żadnego nacisku ze strony administracji konkretne zespołowe zobowiązania zmierzające do skrócenia czasu załatwiania roszczeń rentowych.

Członków grupy, którzy przez swoją aktywną pracę przyczyniają się do osiągnięcia przez zespół dobrych wyników, wyróżnia się nagrodą pieniężną, względnie książkową lub awansem. Ten moment osobistej korzyści w połączeniu z uświadomieniem politycznym stanowi ważny czynnik w stałym, systematycznym współzawodnictwie pracowników.

Wyniki osiągnięte przez Oddział w Gdańsku świadczą dowodnie, że przy ścisłej współpracy grupy związkowej jako całości z kierownictwem można, nawet bardzo szybko, uzyskać wybitne skrócenie czasu załatwiania roszczeń.

Edmund Nowak — Edward Siekański
Gdańsk

„SOCJALISTYCZNE WSPÓLZAWODNICTWO GŁOSI: JEDNI PRACUJĄ ŹLE, DRUDZY DOBRZE, INNI JESZCZE LEPIEJ — DOGANIAJ LEPSZYCH W CELU OSIĄGNIĘCIA OGÓLNEGO POSTĘPU...

ZASADA WSPÓLZAWODNICTWA SOCJALISTYCZNEGO: BRATERSKA POMOC DLA POZOSTAJĄCYCH W TYLE ZE STRONY PRZODUJĄCYCH W CELU OSIĄGNIĘCIA OGÓLNEGO POSTĘPU“.

(STALIN)

O PRZEDŁUŻANIU OKRESU ZASIŁKOWEGO

W myśl obowiązujących przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym ubezpieczony, który z powodu choroby jest niezdolny do pracy, ma prawo do zasiłku chorobowego.

Okres zasiłkowy wynosi w zasadzie 26 tygodni. Jednakże w przypadku wyczerpania przez pracownika okresu 26 tygodni, wypłata zasiłku może być przedłużona co najwyżej na dalsze 13 tygodni na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej, stwierdzającego że:

a) ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy,

b) dotychczasowe wyniki leczenia rokują przywrócenie pracownikowi zdolności do pracy w okresie 13 tygodni, licząc od następnego dnia po wyczerpaniu 26 tygodniowego okresu zasiłkowego.

Warunek co do odzyskania zdolności do pracy w ciągu najbliższych 13 tygodni nie jest wymagany w przypadkach wszystkich postaci gruźlicy. W tych przypadkach wystarczy rokowanie, że pracownik odzyska zdolność do pracy, bez określenia, kiedy to nastąpi, aby wypłacać zasiłek za każdy dzień stwierdzonej niezdolności przez dalsze 13 tygodni.

Instrukcja ZUS dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (wydanie z kwietnia 1952) wyjaśnia w sposób prosty i jasny (w rozdziale I pkt. 2 strony 3 i 4), jak należy postępować i jakie są warunki przedłużenia okresu zasiłkowego.

Póki zakłady pracy były zobowiązane przysyłać Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wszystkie asygnaty wypłaconych zasiłków i to w ciągu 5 dni po dokonaniu wypłaty, póty właściwa komórka ZUS kontrolując uprawnienia do zasiłku mogła bez trudu w każdym przypadku ustalić, kiedy kończy się 26 tygodniowy okres świadczeń i zawiadomić o tym właściwą komórkę rentową co najmniej na 2 tygodnie naprzód w celu wdrożenia z urzędu postępowania rentowego lub — w razie zgłoszenia przez ubezpieczonego wniosku o przedłużenie okresu zasiłkowego, zaopiniowanego przez

komisję lekarską — wydać odpowiednią decyzję.

Na podstawie ostatnich zarządzeń podanych zakładom pracy w komunikatach ZUS nr 1 i 1a asygnaty zasiłkowe zrealizowane po 30. 6. 1953 pozostają w zakładzie pracy. Komórki zasiłkowe ZUS nie mogą więc automatycznie z urzędu przekazywać spraw do wydziałów rentowych, wydanie zaś decyzji o przedłużeniu okresu zasiłkowego na dalsze 13 tygodni wymaga dodatkowej korespondencji z zakładem pracy, co przyczynia się do przewlekania sprawy.

Aby w tej sytuacji umożliwić podjęcie postępowania rentowego z urzędu, gdy zachodzi przypuszczenie, że długotrwała choroba spowoduje inwalidztwo, wskazane jest zobowiązać zakłady pracy do zawiadomiania oddziałów ZUS o każdym przypadku przeciągania się okresu zasiłkowego ponad 160 dni.

Drobna ta innowacja zacieśni współpracę zakładów z ZUS na odcinku wspólnej troski o zapewnienie ciągłości świadczeń dla człowieka pracy, który na skutek długotrwałej choroby wychodzi z produkcji. Praktykę tę zastosował Oddział ZUS w Poznaniu i można już dzisiaj stwierdzić, że spełnia ona swoje zadania.

Ażeby weliminować zbędną korespondencję przy załatwianiu wniosków o przedłużenie okresu zasiłkowego na dalsze 13 tygodni, należałoby wprowadzić następujący tok postępowania: pracownik ubiegający

O WYPŁACIE ZASIŁKU RODZINNEGO MATCE NIE PRACUJĄCEJ

Jeśli pracownik otrzymujący zasiłki rodzinne naraża przez swoje postępowanie na istotną szkodę interes rodziny i zaniedbuje obowiązki rodzicielskie wobec dziecka, przepisy ubezpieczeniowe zezwalają na wypłacanie zasiłków do rąk osoby sprawującej rzeczywistą opiekę nad dzieckiem.

Osobą tą jest najczęściej matka. Instrukcja ZUS dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych postanawia, że wypłata zasiłku rodzinnego do rąk osoby nie będącej pracownikiem danego zakładu pracy, a więc także do rąk matki, może nastąpić dopiero po uzyskaniu przez zakład pracy decyzji ZUS.

Najczęściej jednak ZUS nie może

cy się o przedłużenie okresu zasiłkowego zgłasza się z orzeczeniem komisji lekarskiej do zakładu pracy, który do orzeczenia dołącza odpis karty zasiłkowej (druk Ch 42) i całość przekazuje oddziałowi ZUS dla wydania decyzji; mając daty początku niezdolności do pracy, podjęcia wypłaty zasiłku i upływu 26 tygodniowego okresu, ZUS będzie mógł bez zwłoki wydać decyzję.

Należałoby jednak pójść dalej na drodze do całkowitego uproszczenia sprawy na tym odcinku.

Skoro ZUS wydając decyzję opiera się na materiale dostarczonym przez zakład pracy, to słuszne, wydaje się, będzie wyeliminowanie pośrednictwa ZUS i usamodzielnienie zakładów pracy, które przecież mogą działać tylko na podstawie obowiązujących instrukcji w danym razie wyjątkowo jasnych i prostych. W oparciu o wniosek lekarza i opinię komisji lekarskiej decyzję co do przedłużenia okresu świadczeń podejmować powinna rada zakładowa na wniosek referenta zasiłkowego. Byłoby to zgodne z zasadą, że organa administracyjne i związkowe zakładów pracy są właściwe do ustalania uprawnień zasiłkowych i są odpowiedzialne za prawidłowe wykonanie tych zadań. Należałoby unikać wszystkiego, co zaciera granice obowiązków i odpowiedzialności w tym zakresie. Usprawni się przy tym ciągłość udzielania świadczeń i uprości się postępowanie.

Leszek Moździanowski
(Poznań)

wydać decyzji bez zasięgnięcia opinii rady zakładowej, tym bardziej że żona, której żądanie nie jest całkowicie uzasadnione, może wykorzystać sytuację, iż o sprawie decyduje się w oddaleniu od zakładu pracy i wnosić roszczenie bezpośrednio do Oddziału ZUS. Powoduje to konieczność przeprowadzania dochodzeń, co w konsekwencji daje niepotrzebną pracę oraz przedłuża czas załatwienia sprawy.

Zgłaszano więc już na łamach Przeglądu¹⁾ propozycję, aby powierzyć zakładom pracy, a ściślej radom zakładowym, decyzje o wypłacie zasiłków rodzinnych matce pracującej. Należałoby to rozszerzyć i na matkę nie pracującą.

¹⁾ PUS nr 3/53 str. 86 i nr 10/53 str. 306.

Matka powinna występować ze swoim roszczeniem do zakładu pracy, w którym jest zatrudniony ojciec dzieci. Żądanie takie rozpatrywałaby komisja socjalno-ubezpieczeniowa, badając stosunki rodzinne oraz oceniając, czy i w jakim stopniu żądanie jest słuszne. Na podstawie jej wniosku rada zakładowa wzgl. miejscowa mogłaby ostatecznie decydować o wypłacie zasiłków rodzinnych do rąk żony. Polecenie takie

rada zakładowa musiałaby wydawać na piśmie i przekazywać je do wykonania komórce zasiłkowej w zakładzie pracy. Jeśli warunki rodzinne uległyby zmianie, rada zakładowa na wniosek żony mogłaby zmienić poprzednią swoją decyzję.

Załatwianie tych spraw przez rady zakładowe wzgl. miejscowe przyczyniłoby się do uproszczenia czynności z tym związanych oraz przyspieszyłoby termin wydania decyzji.

Ponadto podniosłoby autorytet rad zakładowych i zwiększyło zainteresowanie samych rad sprawami ubezpieczeń społecznych.

Dezyzje ZUS można ograniczyć wyłącznie do tych przypadków, gdy pracownik zażąda wydania decyzji formalnej, chcąc się od niej odwołać do Komisji Odwoławczej przy ZUS.

B. M. (Warszawa)

Aktyw w kopalni „Prezydent“ dobrze organizuje i planuje pracę

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa kopalni „P r e z y d e n t “ w C h o r z o w i e składa się z 29 członków, w tym 2 lekarzy zakładowych.

Przewodniczącym komisji s-u jest członek rady zakładowej ob. Paweł K o r z e k w a b. starszy bracki, który sprawami s-u zajmuje się już od roku 1945.

Komisja obejmuje zespoły: 1) lecznictwa, 2) pomocy koleżeńskiej, 3) socjalny i 4) kontroli zasiłków.

Zespoły liczą od 4 do 7 członków i spośród siebie wybierają przewodniczącego.

W skład komisji wchodzi w równej mierze przedstawiciele załogi dolowej i powierzchniowej, przy czym 70% członków to pracownicy fizyczni.

Dwa razy w miesiącu przewodniczący zespołów składają sprawozdania przewodniczącemu komisji s-u, a ten — raz w miesiącu radzie zakładowej.

Co kwartał odbywa się posiedzenie rozszerzonego plenum komisji s-u z udziałem lekarzy zakładowych, referentów bhp i społecznych inspektorów pracy oraz dyrektorów kopalni.

Przedmiotem narady jest analiza stanu zdrowotności załogi oraz absencji chorobowej; delegaci z grup związkowych przedstawiają swe spostrzeżenia i życzenia dotyczące warunków zdrowotnych.

Referent bhp omawia instrukcje z zakresu ochrony przed wypadkami w zatrudnieniu. Nadto raz w miesiącu delegaci s-u z grup związkowych wraz z mężami zaufania biorą udział w plenarnym posiedzeniu rady zakładowej.

Aktyw s-u ma więc szerokie możliwości informowania wyższych

ogniw związkowych o potrzebach socjalno-ubezpieczeniowych załogi.

Organizacyjne formy pracy aktywu s-u w kopalni „P r e z y d e n t “ nie odbiegają — jak dotąd — od innych, podobnych wzorów. Natomiast nowością gdzie indziej nie spotykaną jest s p o ł e c z n y i n s p e k t o r i n w a l i d z t w a. Do jego obowiązków należy wyszukiwanie i przydzielanie miejsc pracy tym członkom załogi, którzy po chorobie posiadają — na czas przejściowy — ograniczoną zdolność do pracy. Pod opieką społecznego inspektora inwalidztwa znajdują się również osoby niezdolne do cięższych prac z powodu podszłego wieku.

W kopalniach bowiem zarówno na powierzchni jak i pod ziemią istnieje cały wachlarz prac, od najcięższych do najłatwiejszych. Pracownicy o zmniejszonej zdolności do pracy winni otrzymać zajęcie możliwe do wykonywania bez uszczerbku dla zdrowia. Potrzeby zaś odbudowy kraju wymagają, by wykorzystać wszystkie ręce, oczywiście przy takiej pracy, do jakiej są one zdolne.

Spółeczny inspektor inwalidztwa kopalni „P r e z y d e n t “ troszczy się o to, by na stoiskach wymagających jedynie częściowej sprawności fizycznej nie zatrudniano osób o pełnej zdolności do pracy, lecz by stanowiska te właśnie udostępniano pracownikom, którymi opiekuje się inspektor inwalidztwa.

Spośród 93 delegatów s-u kopalni „Prezydent“ 22-godzinne szkolenie związkowe ukończyły jedynie 30.

Mala ilość delegatów s-u zmobilizowanych do szkolenia jest jedną z niewielu słabych stron działalności zakładowej komisji s-u. Inną ujemną stroną jest brak oddziało-

wych komisji s-u, co powoduje przeciążenie pracą komisji zakładowej.

Pracownicy przeszkoleni wyraźnie poprawili styl swej pracy.

Ramowy plan pracy komisji s-u przedstawia się następująco:

W 1 tygodniu każdego miesiąca: a) kontrola ambulatorium i izby chorych oraz ambulatorium dentystrycznego; b) kontrola Domu Młodego Górnika i hoteli robotniczych.

W 2 tygodniu: a) lustracja przedszkola, b) lustracja świetlicy dziecięcej, i c) analiza asygnat zasiłków chorobowych L4.

W 3 tygodniu: a) odwiedziny chorych w szpitalu, b) odwiedziny chorych w domu i c) 1 raz na kwartał wyrwykowa kontrola zasiłków rodzinnych.

W 4 tygodniu: a) analiza asygnat L4 i posiedzenie z lekarzem zakładowym, kierownikiem bhp i zakładowym społecznym inspektorem pracy.

Dwa razy w miesiącu, w I i III dekadzie, odbywa się posiedzenie komisji s-u. Jeden raz na kwartał — odprawa delegatów s-u z lekarzem zakładowym, zakładowym inspektorem bhp i społecznym inspektorem pracy.

Kontrola asygnat zasiłków chorobowych (L4) dokonywana jest z udziałem kierownika bhp, który szczegółowo analizuje asygnaty dotyczące niezdolności wywołanej wypadkiem w pracy lub poza pracą.

Plan pracy wskazuje, że komisja s-u kopalni „P r e z y d e n t “ wykonuje także czynności do niej nie należące, gdyż kontrola Domów Młodego Górnika i hoteli robotniczych należy do zadań komisji bytowo-mieszkaniowej.

Kontrola i odwiedzanie chorych nie powinny być ograniczone do jednego tygodnia w miesiącu, lecz planowane na przeciąg całego miesiąca, a wykonywane w miarę potrzeby, tj. wtedy, gdy ktoś choruje.

F. W.

Korespondencja, której tłumaczenie drukujemy poniżej, daje dobry przykład, w jaki sposób nasi radzieccy towarzysze łączą w ubezpieczeniowej pracy aktywu związkowego przyznawanie zasiłków chorobowych z walką o zdrowie załogi. Warto, aby nasz aktyw ubezpieczeniowy w zakładach pracy, administracyjny i związkowy zwrócił na nią uwagę również jako na przykład dobrej i wartościowej korespondencji terenowej. Czerpiemy ją z organu Wszechzwiązkowej CRZZ „W pomoszcz profsojuznomu aktywu” nr 12 z 1953.

Na straży zdrowia robotników

Pewnego razu na posiedzeniu oddziałowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej postawiono pytanie, co jest najważniejsze w naszej pracy. Wówczas członek komisji, starszy majster Pimenow, wyraził taki pogląd:

— Praca profilaktyczna, zapobieganie chorobom i urazom.

Jest to najzupełniej słuszne. Stworzyć na oddziale takie warunki pracy, aby nie mogły one być źródłem choroby lub wypadku — oto nasze podstawowe zadanie. Dlatego staramy się o to, aby w porę wykryć przyczyny powodujące choroby i podejmujemy odpowiednie środki do ich usunięcia.

Oddziałowa komisja notuje każdy przypadek zachorowania połączony z przejściową utratą zdolności do pracy. Ale nie chodzi tu tylko o statystykę.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w każdym przypadku choroby robotnika, związanym z utratą zdolności do pracy, wydaje się zaświadczenie o przejściowej niezdolności do pracy (kartę chorobową — bolnicznym listok) obejmujący cały czas choroby i wypłaty zasiłków. Aby nie dopuścić do jakichkolwiek nadużyć, kontrolujemy ściśle wydawanie zaświadczeń i wypłatę zasiłków.

DROGA ZAŚWIADCZENIA

Robotnica Makarowa chorowała 10 dni. Przejściową jej niezdolność do pracy potwierdzało zaświadczenie chorobowe nr 062376, wydane przez fabryczną poliklinikę. Dokument ten dawał jej prawo otrzymania zasiłku ze środków państwowego ubezpieczenia społecznego.

W dniu przyścia do pracy tow. Makarowa wręczyła zaświadczenie o niezdolności do pracy markarzowi Minajewej, która stwierdziła, że Makarowa pracuje jako rewolwerówkarka w oddziale mechanicznym od 20 marca 1943 roku, dopisała na poświadczeniu jej numer kontrolny i obliczyła ilość dni niezdolności do pracy. Dane markarza stwierdził podpisem kierownik oddziału, po czym tow. Minajewa oddała zaświadczenie do ambulatorium fabrycznego. Tutaj przejrzał je lekarz oddziałowy i postawił na nim numer grupy chorób, do której — wg danych zaświadczenia — należała choroba Makarowej.

Po zarejestrowaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy w ambulatorium fabrycznym, skierowano je do oddziału kadr, gdzie na podstawie zapisków w księdze pracy odnotowano na nim okres nieprzerwanego stażu zatrudnienia.

Z oddziału kadr zaświadczenie przekazano do oddziałowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Po otrzymaniu tego dokumentu przewodniczący komisji sprawdził prawidłowość jego wystawienia oraz odnotował na nim, że Makarowa jest członkiem związku zawodowego. Równocześnie powiadomił Makarową,

którego dnia i o której godzinie komisja socjalno-ubezpieczeniowa będzie rozpatrywać sprawę przyznania jej zasiłku. Na posiedzenie komisji zaproszony został również delegat socjalno-ubezpieczeniowy grupy, tow. Wiktorowa, która odwiedzała robotnicę w domu w czasie jej choroby.

Tow. Makarowa jest członkiem związku. W fabryce pracuje 10 lat bez przerwy. Komisja powzięła więc decyzję, aby za wszystkie dni niezdolności do pracy wypłacić jej zasiłek w wysokości 100% płacy zarobkowej.

Stosownie do decyzji komisji, rachuba fabryki wypłaciła tow. Makarowej przyznany jej zasiłek.

Przed wypłatą księgowy również ze swej strony starannie sprawdził prawidłowość wszelkich obliczeń na zaświadczeniu.

Taką drogę przechodzi u nas każde zaświadczenie o niezdolności do pracy, składane przez robotników i pracowników umysłowych w celu otrzymania zasiłków chorobowych.

EWIDENCJA I ANALIZA ZACHOROWAŃ

Zaświadczenia o przejściowej niezdolności do pracy stanowią dla oddziałowej komisji s-u podstawowy materiał dla ewidencji i analizy zachorowalności i wypadkowości. Komisja rejestruje więc wszystkie zaświadczenia bez względu na to, czy na ich podstawie wypłacono zasiłek, czy też go nie płacono.

Sporządzane co miesiąc sprawozdania o stanie zachorowalności połączonej z przejściową niezdolnością do pracy zestawia się najpierw w liczbach absolutnych, a następnie dokonuje się obliczenia następujących trzech wskaźników:

- 1) ilość przypadków zachorowań na 100 ubezpieczonych,
- 2) ilość dni choroby na 100 ubezpieczonych,
- 3) przeciętny czas trwania poszczególnych chorób (w ilości dni).

Sprawozdanie pozwala na przeprowadzenie dokładnej analizy zachorowań, co daje podstawę do podejmowania niezbędnych środków zapobiegawczych.

Zobrazujemy to na przykładzie. Na jednym z posiedzeń oddziałowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej omawiano pracę lekarza oddziałowego. Dane sprawozdawcze wskazywały na to, że w okresie wiosennym zwiększyła się zachorowalność na grypę.

Co powinna była przedsięwziąć komisja socjalno-ubezpieczeniowa. Można np. wywiesić na oddziale odpowiednie hasła, wskazać na popularne wydawnictwa o grypie, zorganizować wykłady i zebrania. Komisja obowiązana jest to uczynić. Ale co może zrobić jeszcze? Tak właśnie postawili sprawę członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

— Należy położyć drewniane podłogi przy wszystkich stanowiskach roboczych — wskazała w swoim przemówieniu rewolwerówkarka Donuszkina, członek komisji. Od płyt metalowych, którymi wyłożona jest podłoga w naszym oddziale fabrycznym, ziębną nogi. I to również może sprzyjać zachorowaniu na grypę.

Oddziałowa komisja uchwaliła wniosek tow. Donuszkiny. Do protokołu posiedzenia wpisano: „Zobowiązać kierownika oddziału, aby w ciągu tygodnia sporządzone zostały drewniane podkłady przy wszystkich stanowiskach roboczych“.

Na tymże posiedzeniu przyjęto wniosek montera Iwanowa, aby zamienić płyty metalowe ksyolitowymi. Wszystkie te środki przyczyniły się do obniżenia zachorowań.

W taki to doświadczalny sposób przekonaliśmy się, że wzrost zachorowań na grypę jest spowodowany nie tyle porą roku, ile przyczynami sanitarno-technicznymi wyzwalającymi te choroby.

Dlatego też z roku na rok do planu pracy oddziałowej komisji socjalno - ubezpieczeniowej w zakresie ochrony zdrowia włącza się zagadnienia związane z przygotowaniem na zimę pomieszczeń produkcyjnych i pomocniczych: oszklenie, założenie zasłon chroniących przed zimnem, usunięcie przeciągów, remont instalacji ogrzewania, ułożenie na podłodze drewnianych podkładów, urządzenie dobrej wentylacji itd.

Skutecznym sposobem obniżenia zachorowalności jest naświetlanie lampą kwarcową wszystkich tych, u których występują stany kataralne górnych dróg oddechowych. Obserwując działanie kwarcówki, lekarz oddziałowy doszedł do wniosku, że ten zabieg profilaktyczny zmniejsza ilość zachorowań z powodu grypy przeszło o połowę.

Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy dba pieczołowicie o chlorowanie przejść między obrabiarkami słabym roztworem chlorowanego wapna (20 gramów wapna na wiadro wody). Duże znaczenie ma porządek wietrzenie hal fabrycznych, zwłaszcza w czasie przerw obiadowych i między zmianami.

Omawiając środki walki z zachorowalnością, oddziałowa komisja socjalno-ubezpieczeniowa zobowiązała aktyw s-u do czynnego pomagania lekarzowi oddziałowemu w przeprowadzeniu rozmaitych akcji ochrony zdrowia.

Wprowadzenie w życie całego zespołu środków zapobiegawczych spowodowało ponad trzykrotnie zmniejszenie zachorowań na grypę w naszym oddziale fabrycznym.

POD NADZOREM SPOŁECZNYM

Slusarz Czernik złożył zaświadczenie o przejściowej niezdolności do pracy wnosząc równocześnie o wypłatę zasiłku. Zaświadczenie zostało mu wydane dlatego że skaleczył sobie oko, pracując bez okularów przy gladzeniu narzędzia na tarczy ścierniej. Na posiedzeniu komisji Czernik wyjaśnił, że nie mógł posługiwać się zwykłymi okularami, ponieważ ma wadę wzroku.

W wyniku rozpatrywania tej sprawy postanowiono niezwłocznie przeprowadzić w oddziale badanie wzroku robotników, którzy ze względu na rodzaj pracy mogą być narażeni na zaproszenie lub skaleczenie oka.

Uznano za rzecz konieczną, aby wydawać robotnikom — oprócz okularów ze zwykłymi szklami — okulary ochronne ze szklami korygującymi wadę

wzroku. Ponadto zaproponowano ustawienie szklanych ekranów przy kamieniach i tarczach ściernych wszędzie, gdzie tylko było to możliwe.

Oddziałowa komisja zobowiązała także delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, aby dokładniej kontrolowali, czy używa się urządzeń ochronnych wszędzie tam, gdzie zastosowanie tych urządzeń jest konieczne i obowiązujące. Zażądała ona od aktywistów społecznych, aby nie pobłażali ani jednemu przypadkowi niedbałstwa w zakresie urządzeń ochronnych, lecz aby omawiali je na zebraniach grup związkowych i na naradach roboczych oraz piętnowali w gazecie ściennej tych, którzy naruszają przepisy w tym zakresie.

Komisja oddziałowa łączy z bezpośrednią działalnością w dziedzinie ochrony zdrowia pracę sanitarno-oświatową. Na jej wniosek lekarz oddziałowy miewa w porze obiadowej regularne pogadanki dla robotników pt. „Chroń oczy“. Pod tym samym tytułem redakcja gazetki ściennej, zamieściła notatkę, w której jeden z delegatów socjalno-ubezpieczeniowych wymienił nazwiska tych robotników, którzy naruszają przepisy bezpieczeństwa pracy i nie używają osłon.

Walka z zachorowalnością i wypadkowością — to przede wszystkim walka o zdrowie i bezpieczne miejsce pracy. Aktyw ubezpieczeniowy naszego oddziału zwraca szczególną uwagę na czystość i porządek na stanowiskach roboczych. Jest to zrozumiałe. Gdzie brud, tam dużo kurzu i pyłu. Pył zaś powoduje podrażnienie oczu i dróg oddechowych. Mogą być w nim także zarazki licznych chorób.

WALKA O ZDROWĘ I BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

Na skutek uchwały oddziałowej komisji przeprowadza się raz w tygodniu, zwykle w sobotę, kontrolę stanowisk roboczych przy obrabiarkach. Po zakończeniu pracy aktywiści obchodzą oddział i badają, w jakim stanie znajdują się stanowiska robocze pod względem czystości, oświetlenia, organizacji zaopatrzenia w osobiste urządzenia ochronne itp. Po odbytej kontroli następuje ogólna ocena ze wskazaniem środków usunięcia stwierdzonych niedomagań, przy czym drobne usterki usuwa się od razu.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa dba o to, aby wyniki kontroli znała cała załoga oddziału. Na specjalnej tablicy można odczytać nazwiska szlifierzy, tokarzy i wiertaczy, którzy utrzymują swoje miejsce pracy we wzorowym porządku. Na tej samej tablicy wywiesza się notatki krytykujące towarzyszy, którzy lekceważą bezpieczeństwo swej pracy.

Polepszenie warunków pracy uzyskać można również przez poprawę czystości w oddziale. Delegaci ubezpieczeniowi zwrócili uwagę kierownika oddziału na to, że szyby okienne są zapyłone. Administracja poleciła przetrzeć okna wilgotnymi szmatami. Nie zadowolilo to jednak działaczy związkowych. Zaproponowali oni kierownikowi oddziału, aby okna były przecierane roztworem ługu.

Na pierwszy rzut oka taka propozycja może wydawać się nieistotna. Tak jednak nie jest. W wytwórni mechanicznej trudno zmyć okna zwykłą wodą, natomiast zwyczajny roztwór ługu całkowicie usuwa wszelki pył i brud.

Delegaci socjalno-ubezpieczeniowi naszego oddziału wskazali także na to, że zakurzone żarówki elektryczne znacznie zmniejszają siłę światła, w niektórych przypadkach wręcz o połowę. Na skutek tego komi-

Więcej uwagi sprawom szkolenia

„Poniższe spostrzeżenia na temat szkolenia referentów ubezpieczeniowych i księgowych zakładów pracy zebrane zostały w bezpośrednim kontakcie z przedstawicielami zakładów pracy i pracownikami ZUS podczas inspekcji kursów szkoleniowych organizowanych przez oddziały ZUS.

Od roku 1951 ZUS organizuje krótkie, jednodniowe kursy, aby zapewnić referentom ubezpieczeniowym dostateczną znajomość zasad i techniki obliczania oraz wypłaty zasiłków.

Wydawałoby się, że skoro przez 2½ roku około 115 tys. referentów ukończyło kursy ZUS, to wszyscy referenci wszystkich zakładów w Polsce powinni już być przeszkoleni. Tymczasem na każdy nowoorganizowany kurs przybywają nowi słuchacze: referenci, świeżo powołani do prowadzenia spraw ubezpieczeniowych w zakładach pracy. Utrzymuje się więc ciągła i nieustająca płynność kadr referentów.

Dlaczego?

Wypowiedzi referentów zakładów pracy na kursie w Oddziale ZUS w Bielsku w sierpniu br. dają typowy obraz stosunku wielu przedsiębiorstw do pracy referenta ubezpieczeniowego: *„Traktuje się nas jako konieczny, ale nieważny dla instytucji personel; w razie jakiej-*

kolwiek potrzeby przerzuca się referenta do innej pracy, a na miejsce wyszkolonego przychodzi nowy pracownik nie znający zagadnienia. Niech ZUS interweniuje w sprawie naszej pracy i płacy“. Tak krótko można streścić te wypowiedzi.

A więc z jednej strony zakład pracy zmienia często referenta nie doceniając potrzeby szczególnych kwalifikacji na tym stanowisku, z drugiej — sam referent stara się przejść do takiej pracy, którą kierownictwo przedsiębiorstwa uważa za bardziej wartościową i która może zapewnić referentowi lepszą pozycję moralną i finansową.

A co się dzieje na samych kursach?

Frekwencja referentów na kursach w roku 1952 wynosiła 86,3%, w I półroczu br. — 86,7% w stosunku do zaplanowanej.

W drugim półroczu br. oddziały ZUS organizują, oprócz kursów dla referentów, kursy dla głównych i starszych księgowych zakładów pracy, którzy są odpowiedzialni za

prawidłowość wypłat zasiłków. Ina tych kursach frekwencja jest niedostateczna. Księgowi na ogół nie przychodzą na szkolenie, lecz w następstwie przysyłają referentów ubezpieczeniowych. Np. na kursach w Bielsku i Częstochowie było obecnych tylko około 35% zaproszonych księgowych. Główni księgowi, jak widać, niezbyt przejmują się nałożoną na nich odpowiedzialnością za prawidłowość wypłat i wydaje im się rzeczą zbyteczną zapoznawanie się z obowiązującymi przepisami ubezpieczeniowymi.

A trudno sądzić, by przepisy te znali dostatecznie, skoro błędy w wypłatach, niewłaściwe i nieterminowe rozliczanie się z ZUS z kwot pobranych na zasiłki, wpłaty składek i zwroty sum na niewłaściwe rachunki w bankach świadczą ciągle o istniejących brakach w przygotowaniu księgowych do dobrego wywiązywania się z obowiązku czuwania nad poprawnością wypłat ubezpieczeniowych i innych zadań związanych z wykonywaniem ubezpieczenia w zakładzie pracy.

Kursy dla księgowych są równie krótkie, jak i dla referentów, z zasady jednodniowe. Pozwalają więc bez specjalnej straty czasu zdobyć wiadomości niezbędne do pracy.

Niepelna frekwencja zarówno na kursach dla referentów jak i księ-

stwa nasza co pewien czas zbiera sprzątaczkę oddziałową i wyjaśnia im, jak bardzo ważne jest regularne usuwanie pyłu z okien i lamp elektrycznych.

Wysiłki, aby stworzyć robotnikom zdrowe warunki pracy, doprowadziły do tego, że w roku 1953 komisja nie potrzebowała wydać ani jednej kopiejkę na zasiłki z tytułu niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu.

SILAMI AKTYWU

Socjalno - ubezpieczeniowy aktyw naszego oddziału jest inicjatorem licznych akcji masowych. Siłami aktywu i z udziałem lekarza oddziałowego dokonuje się regularnego badania stanu sanitarnego pomieszczeń produkcyjnych. Aktywiści społeczni mają pod swoją pieczę określone obiekty: stołówkę, bufet, natryski, umywalnie, szatnie itd. Zwiedzając je delegaci ubezpieczeniowi przyczyniają się do wykrywania i usuwania wszyzkiego, co nie jest zgodne z wymaganiami sanitarnymi.

Co miesiąc na posiedzeniach komisji socjalno-ubezpicieniowej lekarz przydzielony do naszego oddziału składa sprawozdanie, w którym analizuje przyczyny zachorowań i wypadków. Oprócz delegatów socjalno-ubezpicieniowych i społecznych inspektorów pracy uczestniczą w tych zebraniach majstrowie, kierownik oddziału i sekretarz podstawowej organiza-

cji partyjnej. Oddziałowa komisja s-u i jej aktyw czuwają nad terminowym wykonaniem uchwał, powziętych na tych zebraniach.

Wszelkimi sposobami staramy się o podniesienie higieny osobistej naszych robotników i pracowników. Lekarz oddziałowy oraz lekarze ambulatorium zakładowego systematycznie miewają wykłady i pogadanki o rozmaitych chorobach i sposobach zapobiegania im. Oto niektóre tematy tych wykładów i pogadanek: „Grypa i walka z nią“, „Ropne choroby skóry“, „Choroby zębów, zapobieganie im i protezowanie“, „Dlaczego zakaźne choroby układu trawiennego związane są z porą roku“ itp.

Delegaci socjalno-ubezpicieniowi pomagają lekarzom w prowadzeniu propagandy wizualnej. Aktywiści rozwieszają na terenie oddziału plakaty, hasła i napisy o treści profilaktycznej, które wzywają robotników do ścisłego przestrzegania zasad bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz higieny osobistej.

Na rok 1953 opracowano na naszym oddziale plan działania w zakresie ochrony zdrowia pracujących. Realizując wspólnymi siłami ten plan, ubezpieczeniowy aktyw oddziału walczy o nieustanną poprawę warunków pracy i życia swych towarzyszy, o dalsze obniżenie zachorowalności i wypadkowości.

G. Szepieliew

Przewodniczący Komisji Socjalno-Ubezpieczeniowej oddziału mechanicznego fabryki im. Ordżonikidze

gowych — to jeszcze jeden dowód lekceważenia przez niektórych kierowników zakładów pracy zagadnienia prawidłowości wypłat zasiłków.

Odpowiedzialność za płynność kadr referentów i za niską frekwencję na kursach ponoszą również rady zakładowe i miejscowe oraz wyższe instancje związków zawodowych, które nie doceniają konieczności zapewnienia opieki referentom ubezpieczeniowym, nie mobilizują ich do pracy i szkolenia, nie walczą o ich kwalifikacje i ustalenie odpowiedniej pozycji w zakładzie pracy.

W sprawie sytuacji referentów w zakładach pracy i obecności na kursach referentów oraz księgowych powinna być interweniować CRZZ i PKPG w formie odpowiednich zarządzeń w skali ogólnokrajowej. Bez radykalnej zmiany istniejącego stanu wysiłki szkoleniowe ZUS będą tylko „szyfową pracą”.

Oddziały ZUS również nie są bez winy.

Organizacja kursów i zapraszanie na nie referentów lub księgowych zakładów pracy nie wyczerpują należycie prowadzonej akcji szkoleniowej. W przypadkach stwierdzonej nieobecności przedstawicieli zakładów pracy na kursie oddziały winny interweniować w zakładach, zarządach okręgów i ORZZ.

Trzeba również pamiętać, że źle zorganizowany kurs zniechęca słuchaczy.

Centrala ZUS przesłała swym oddziałom programy kursów i wytyczne, jak należy je poprowadzić, a mimo to niektóre oddziały nie dołożyły starań, by kursy miały właściwy przebieg. Chodzi tu głównie o poziom i formę wykładów.

Opiekę i kontrolę nad kursami prowadzonymi przez oddziały obwodowe zlecono oddziałom wojewódzkim ZUS. Tymczasem np. Oddział w Bielsku nie otrzymał tej pomocy ze strony Oddziału Wojewódzkiego w Chorzowie, a wykłady nie były należycie przygotowane. Natomiast w Częstochowie, dokąd przybył inspektor z Chorzowa i przeprowadził kurs wspólnie z wykładowcami z Częstochowy, osiągnięto właściwy poziom wykładów.

Wykładowców trzeba także szkolić i dawać im ciągłą pomoc, bo umiejętne wygłoszenie wykładu i przeprowadzenie dyskusji nie jest zagadnieniem łatwym.

Prawo do zasiłków rodzinnych

a data śmierci żywiciela

Prawo do zasiłków rodzinnych na poszczególnych członków rodziny przysługuje od tego miesiąca, w którym powstały warunki do zasiłku, np. urodzenie się dziecka, zawarcie związku małżeńskiego; prawo to ustaje z końcem tego miesiąca, w którym ustały warunki do zasiłku, np. śmierć, rozwód, podjęcie przez dziecko pracy zawodowej.

Zasada ta jest jednak ograniczona w ten sposób, że w każdym przypadku prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych uzależnione jest od tego, czy pracownik ma w danym miesiącu co najmniej 20 dni pracy (pobierania zasiłku itp.).

Jest tu więc pewna niejednorodność wymagań (choćby 1 dzień pozostawania na utrzymaniu i co najmniej 20 dni pracy).

Ta niejednorodność występuje jaszkrawo w przypadku śmierci żywiciela rodziny. Wtedy bowiem prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych po zmarłym pracowniku za miesiąc, w którym pracownik zmarł, zależy w dużym stopniu od daty śmierci. Jeśli śmierć pracownika nastąpiła w końcu miesiąca i pracownik miał 20 dni pracy lub pobierał przez 20 dni zasiłek chorobowy, to pozostała rodzina może otrzymać zasiłki rodzinne. Jeśli natomiast pracownik zmarł np. w pierwszej połowie miesiąca, to pozostałej rodzinie zasiłki nie przysługują, chociaż w danym miesiącu była ona na utrzymaniu zmarłego.

Sytuację materialną rodziny w tym ostatnim przypadku częściowo łagodzą renty wdowie i sieroce, gdyż świadczenia te przysługują od daty śmierci żywiciela, są jednak przypadki, że pozostała rodzina nie otrzymuje świadczeń poinwalidzkich, ponieważ zmarły pracownik nie przeżył okresu wyczekiwania wymaganego do świadczeń rentowych.

Czy nie byłoby więc słuszne, aby prawo do zasiłków rodzinnych za miesiąc, w którym pracownik zmarł, uniezależnić od daty śmierci? Czy nie należałoby przyjąć zasady, że w przypadku śmierci żywiciela, rodzina ma prawo otrzymać zasiłek za ten miesiąc, w którym nastąpiła śmierć bez względu na to, czy zmarły miał w tym miesiącu 20 dni pracy?

Zasiłki rodzinne zamiast rent sierocych należałoby wtedy zawsze przyznawać od następnego miesiąca po miesiącu, w którym żywiciel zmarł.

Przyjęcie tej zasady nie spowodowałoby dużego wydatku w budżecie ZUS, a przyczyniłoby się do usunięcia przykrych nieporozumień i zapewniłoby pomoc materialną rodzinie, która na skutek śmierci żywiciela znalazła się w pierwszym okresie w szczególnie trudnych warunkach, nie mając prawa do rent sierocych lub wdowich.

Tadeusz Skoczycki
(Rzeszów)

Niedopuszczalne jest, by wykładowca czytał instrukcję, zamiast w oparciu o nią omawiać przepisy. Wykład odczytany jest nużący i w ogóle zbędny, ponieważ wszyscy referenci posiadają instrukcję i mogą ją przeczytać sami.

Ważne jest również, aby prelegent omawiając poszczególne sprawy przytaczał praktyczne przykłady z krótkim notowaniem ich na tablicy. Przykłady opisane na tablicy ułatwiają słuchaczom przyswojenie wiadomości. Praktyczne przykłady budzą zainteresowanie, a wykładowca powinien dążyć przede wszystkim do tego, aby udział uczestników w kursie był jak najwyższy.

Po wykładzie przeprowadzonym właściwie i poglądowo, dyskusja

wywiąże się łatwo: referenci w swej praktyce mają wiele zagadnień do wyjaśnienia i do rozstrzygnięcia. Najwięcej pożytku wynoszą zwykle kursanci z dyskusji, z analizy konkretnych sytuacji, z którymi się stykali. Taka dyskusja i analiza daje dobrą okazję do należytego i wyczerpującego wyjaśnienia zasad.

Zagadnieniu szkolenia oddziały ZUS muszą poświęcić więcej uwagi.

Obecnie Centrala ZUS w celu podniesienia poziomu wykładów opracowuje szczegółowe konspekty wykładów na kursy dla przedstawicieli zakładów pracy. Konspekty te zostaną wkrótce rozesłane do oddziałów.

Alina Woźnicka

Czy skierowanie do pracy w kopalni jest nadal konieczne

Rozporządzenie Min. Pracy i Opieki Społ. z 30.4.1952 r. (Dz. U. nr 23 poz. 154) w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników nowoprzyjętych do pracy w kopalniach węgla ustala, że robotnicy nowoprzyjęci do pracy w kopalniach węgla, którzy zostali skierowani do tej pracy w ramach planowego werbunku siły roboczej lub przez organa zatrudnienia a rad narodowych mają prawo do zasiłku rodzinnego już od pierwszego miesiąca zatrudnienia, w którym osiągnęli co najmniej 20 dni pracy.

Przepisy powołanego zarządzenia nie mają zastosowania do robotników, którzy zmieniają zatrudnienie z jednej kopalni węgla na drugą. W stosunku do tych robotników obowiązują przepisy dotyczące ogółu pracowników, tzn., że obowiązuje ich 3-miesięczny okres wyczekiwania do nabycia uprawnień do zasiłków rodzinnych.

Według wykładni ZUS (okólnik nr 123/52) zarządzenie powyższe ma zastosowanie tylko do tych robotników, którzy rozpoczęli pracę w kopalniach węgla, a przedtem bądź w ogóle nie byli zatrudnieni najemnie, bądź przeszli z innych zatrudnień, i którzy zostali skierowani przez oddziały zatrudnienia przydz. rady narodowej.

Obecnie jednak oddziały zatrudnienia, kierując robotników do pracy w kopalniach węgla, nie wydają im formalnych skierowań, toteż robotnicy często zgłaszają się do pracy bez uprzedniego porozumienia z oddziałami zatrudnienia. Kopalnie przyjmują robotników w ramach planowego werbunku siły roboczej przysyłając jedynie do oddziałów zatrudnienia dekadowe wykazy nowoprzyjętych.

W tych przypadkach robotnicy nie mieliby uprawnień do pobierania zasiłków rodzinnych od pierwszego miesiąca zatrudnienia, ponieważ nie przedkładają formalnego skierowania przewidzianego okólnikiem nr 123/52.

Dlatego wydaje się celowe, by wykładnia ZUS ujęta w tym okólniku została odpowiednio zmieniona.

J. Każik
(Zabrze)

KLUB KORESPONDENTÓW PUS w RZESZOWIE

W pierwszych dniach października utworzony został na terenie województwa rzeszowskiego Klub Korespondentów PUS.

Klub został zorganizowany w Rzeszowie przy współudziale aktywu partyjnego i związkowego z ORZZ i ZUS, w oparciu o Radę Miejscową ZZPPiS przy ZUS.

W naradzie roboczej, która odbyła się w Rzeszowie w dniu 9 października 1953 wziął również udział przedstawiciel Redakcji. Omówił on znaczenie Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych jako czasopisma instruktazowszkoleniowego dla pracowników ubezpieczeniowych i podkreślił konieczność jak najszybszego jego uterenowienia.

Właśnie współpraca korespondentów terenowych da prawdziwy obraz potrzeb i osiągnięć w dziedzinie pracy ubezpieczeniowej i spowoduje, że czasopismo lepiej służyć będzie swoim czytelnikom, stając się platformą wymiany doświadczeń i pomagając w przewyżczeniu trudności, na jakie napotykają pracownicy ubezpieczeniowi w zakładach pracy i w ZUS.

Ważnym zadaniem Klubu powinno więc być także propagowanie PUS na terenie zakładów pracy i zjednywanie tam współpracowników.

Współpraca referentów ubezpieczeniowych z redakcją PUS wpłynie niewątpliwie dodatnio na ogólne ich zainteresowanie się czasopismem, a tym samym ułatwi ich obowiązki, przyczyni się do pogłębienia wiadomości ubezpieczeniowych, do podniesienia poziomu i samodzielności pracy wszystkich zasiłkowców.

W końcu przedstawiciel Redakcji wezwał obecnych do wypowiedzi krytycznych pod adresem PUS i zaproponował formalne założenie Klubu Korespondentów na terenie Rzeszowa.

Obszerna, ożywiona dyskusja, w której brali udział wszyscy zebrani, wykazała, że w Rzeszowie PUS jest popularny na terenie ZUS i ORZZ, natomiast zbyt słabo dociera do zakładów pracy. Świadczy o tym częste zwracanie się referentów zasiłkowych po poradę do ZUS w takich sprawach i wątpliwościach, na które odpowiedź można znaleźć w PUS. Korzystanie z PUS utrudnia do pewnego stopnia fakt, że czasopisma tego nie można nabyć w sprzedaży kioskowej.

Poziom pisma jest dobry, język zrozumiały, a układ trafny. Wysunięto jedynie postulat, by rozszerzyć dział „Wykładnia i Praktyka“ oraz „Zapytania i Wyjaśnienia“.

Po dyskusji zebrani wyłonili spośród siebie Prezydium Klubu w składzie:

- 1) Zofia Czerniecka (ORZZ Rzeszów),
- 2) Tadeusz Skoczyccki (ZUS Rzeszów),
- 3) Mgr Stanisław Łopuszański (ZUS Krosno),
- 4) Marian Smigiel (ZUS Rzeszów).

Przewodniczącym Klubu wybrany został tow. Tadeusz Skoczyccki. Członkowie Prezydium zobowiązali się zjednać korespondentów z zakładów pracy, nadesłać w najbliższym czasie do Redakcji ich wykaz oraz otrzymane korespondencje.

Tow. Z. Czerniecka, jako kierownik Wydziału Socjalno-Bytowego w ORZZ w Rzeszowie i współpracownik PUS, przyrzekała propagować pismo na terenie zarządów okręgowych Związków Zawodowych; wysunęła ponadto propozycję spopularyzowania Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych i zagadnienia współpracy z nim na wspólnej naradzie Rady ZUS z przedstawicielami branż w ORZZ.

Tow. Marian Smigiel zobowiązał się zjednać kilku korespondentów w ramach ogłoszonego przez Redakcję Konkursu-Ankiety.

Redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych serdecznie wita w gronie współpracowników pisma członków nowopowstałego Klubu Korespondentów w Rzeszowie i życzy zarówno im jak i sobie, aby praca nowego Klubu była jak najbardziej owocna.

*W czasie druku niniejszego numeru powstały dalsze kluby korespondentów w Krakowie i w Warszawie; w końcowej fazie organizacji jest klub korespondentów w Gdańsku.
Prosimy czytelników naszych z innych ośrodków, aby idąc za tymi przykładami, zorganizowali również na swoich terenach kluby korespondentów Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych.*

Nowe wytyczne współzawodnictwa w ZUS

Założenia — formy — tematyka

Dotychczasowa organizacja i rozwój form socjalistycznego współzawodnictwa pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych opierały się na ogólnikowych wytycznych Zarządu Głównego ZZPiS z marca 1951 r. na tematycie zobowiązań opracowanej przez Centralę ZUS z września 1951 oraz na doraźnych instrukcjach i wskazówkach zamieszczanych na łamach Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych. Brak było jednolitego ustawienia organizacyjnego współzawodnictwa, brak było form, które by pozwalały na porównywanie wyników współzawodnictwa w skali krajowej.

Powodowało to pewną chaotyczność w przebiegu współzawodnictwa, zaniedbywanie pewnych ważnych odcinków pracy przy podejmowaniu zobowiązań, niemożność ukazywania przodujących metod pracy i wykorzystywania doświadczeń przodujących pracowników i zespołów.

W miarę rozwoju współzawodnictwa braki te ujawniały się i dyktowały nowe formy. Pierwszego wyłomu dokonano w drugiej połowie 1952 roku, gdy w oparciu o konkretną tematykę zorganizowano współzawodnictwo międzyzespołowe komórek rentowych.

Poważnym krokiem naprzód było zainicjowane oddolnie przez oddziały obwodowe województwa poznańskiego współzawodnictwo międzyzakładowe obejmujące wachlarzem swej tematyki niemal wszystkie odcinki pracy instytucji. Prowadzone jest ono od 1.1.1953 na terenie 7 województw północnych, a od 1.6 br. również na terenie Wrocławia*). Staranna organizacja i poważne wyniki tego współzawodnictwa stworzyły podstawę do całkowitego upowszechnienia tej formy.

Tak więc rozwój form socjalistycznego współzawodnictwa wykroczył poza ramy obowiązujących wytycznych, stwarzając konieczność jednolitego ujęcia i pokierowania pod względem organizacyjnym, jak i tematyki zobowiązań i przystosowania form tego współzawodnictwa do zasad ogólnie obowiązujących w instytucjach zrzeszonych w Związku Zawodowym Pracowników Państwowych i Społecznych.

Te zadania spełniają nowe wytyczne socjalistycznego współzawodnictwa pracy w jednostkach organizacyjnych ZUS przyjęte w dniu 15.9.1953 na rozszerzonym posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego ZZPiS przy współudziale Dyrektora Naczelnego ZUS.

Celem ich jest „*stworzenie warunków dla dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy i pobudzenia przez to energii i twórczej inicjatywy pracowników w realizacji zadań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.*”

Mając to na uwadze, wytyczne w poszczególnych rozdziałach omawiają założenia ogólne i formy socjalistycznego współzawodnictwa pracy, określają zasady przystępowania do współzawodnictwa, wskazują na węzłowe zadania ZUS jako tematykę zobowiązań, ustalają system kontroli wykonania zobowiązań i oceny wyników oraz określają formy wyróżnień dla

przodujących pracowników, zespołów i jednostek organizacyjnych.

Dla lepszego zrozumienia i praktycznej realizacji zasad zawartych w nowych wytycznych omówimy kolejno poszczególne ich rozdziały.

1. ZAŁOŻENIA OGÓLNE I FORMY SOCJALISTYCZNEGO WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY

Wytyczne określają wyraźnie cel, jakiemu ma służyć socjalistyczne współzawodnictwo pracy pracowników ZUS. Jest nim zabezpieczenie prawidłowego i sprawnego wykonywania zadań polegających na obsłudze ubezpieczonych względnie ich rodzin na odcinku przyznawania i wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Drogą do realizacji tego celu, a tym samym i podstawową formą rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy są dobrowolnie podejmowane indywidualne i zespołowe zobowiązania skierowane przede wszystkim na wykonanie węzłowych zadań ZUS.

W tym ujęciu znajduje swoje odzwierciedlenie ogólna zasada określająca, że socjalistyczne współzawodnictwo pracy jest jedną z potężnych dźwigni rozwoju gospodarczego kraju.

Realizacja zadań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych „*ma poważne znaczenie dla zaspokajania potrzeb bytowych świata pracy i stanowi poważną pozycję w całokształcie zadań Planu 6-letniego*” — czytamy we wstępie do wytycznych. Stąd i socjalistyczne współzawodnictwo pracy w naszej instytucji urasta do wielkiego znaczenia, a podkreślenie w wytycznych zasady dobrowolności podejmowanych zobowiązań uzależnia rozwój współzawodnictwa od świadomego udziału całej załogi w realizacji zadań instytucji. Dlatego też wytyczne w dalszym ciągu zalecają, ażeby instancje związkowe rozwijały wśród pracowników pracę polityczną, wyjaśniającą rolę i zadania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz znaczenie socjalistycznego współzawodnictwa pracy w wykonywaniu planów gospodarczych i kształtowaniu socjalistycznej świadomości.

Wytyczne wyraźnie wskazują, że zobowiązania pracownicze mają dotyczyć realizacji i przekraczania odcinkowych zadań i planów pracy. Nie znaczy to, żeby niedoceniane było znaczenie pracy politycznej lub społecznej; przeciwnie, wytyczne mówią w innym miejscu, że ocena wyników współzawodnictwa, a tym samym i typowanie przodujących pracowników i zespołów opiera się również na opinii o pracy społecznej współzawodniczących pracowników i komórek. Oznacza to jedynie, że podstawową tematyką socjalistycznego współzawodnictwa pracy są węzłowe zadania instytucji, a więc praca zawodowa, a podejmowane przez pracowników zobowiązania dotyczące prac społecznych są takim samym elementem do oceny ich aktywności i postawy społecznej, jak i wszelkie inne prace społeczne wykonywane z tytułu piastowanej funkcji politycznej lub społecznej, albo w toku jakiejś akcji masowej itp., choćby prace te nie były przedmiotem specjalnych zobowiązań.

Unikamy w ten sposób tak nienormalnego zjawiska, jakie niejednokrotnie występowało w naszej instytucji, że podchodząc formalistycznie do tego za-

*) Na terenie woj. stalinogrodzkiego współzawodnictwo międzyzakładowe podjęły oddziały obwodowe w Bytomiu i Tarnowskich Górach.

gadnienia brano przy ocenie pod uwagę zobowiązania społeczne, nieraz nawet mało istotne, a prace społeczne często odpowiedzialne i ważne, z reguły długofalowe ze względu na formalnych wymykały się niejako spod oceny, ponieważ nie były wykonywane w formie zobowiązań (np. funkcje męża zaufania, agitatora K.O., agitatora Frontu Narodowego itd.).

Wytyczne przewidują 3 podstawowe formy współzawodnictwa, a mianowicie:

- indywidualne w ramach komórek organizacyjnych i mniejszych zespołów,
- zespołowe w ramach poszczególnych jednostek organizacyjnych (Centrali i Oddziałów ZUS),
- zespołowe — międzyzakładowe, między terenowymi jednostkami organizacyjnymi ZUS — tzn. między oddziałami wojewódzkimi i obwodowymi.

W ramach współzawodnictwa międzyzakładowego oddziały wojewódzkie i oddziały obwodowe traktuje się równorzędnie, gdyż chodzi tu o oddziały obwodowe województwa stalinogrodzkiego i w Wałbrzychu, które nie ulegają likwidacji i których zakres działania z drobnymi odchyleniami jest nieomal identyczny z zakresem działania oddziałów wojewódzkich. Tym samym dla tych wszystkich oddziałów wspólna jest tematyka zobowiązań i całkowicie możliwe porównywanie wyników.

Wytyczne postanawiają, że Centrala ZUS i Oddział Wojewódzki w Chorzowie nie biorą udziału we współzawodnictwie międzyzakładowym, ponieważ będąc jednostkami organizacyjnymi wyższego szczebla spełniają funkcje nadrzędne w stosunku do podległych oddziałów, a ponadto posiadają zupełnie odmienną tematykę zadań, zatem nie byłoby możliwości porównywania wyników.

Powyższe trzy formy współzawodnictwa nie są od siebie oderwane i nie wykluczają się wzajemnie; przeciwnie, stanowią jedną organiczną całość.

Podstawą przystąpienia do współzawodnictwa międzyzakładowego muszą być zespołowe zobowiązania pracowników poszczególnych komórek, zmierzające do wykonania i przekroczenia zadań ustalonych przez Centralę ZUS i Zarząd Główny ZZPPiS; gwarancją osiągnięcia przeciętnych zespołowych wyników są zobowiązania indywidualne, zależne od możliwości poszczególnych pracowników zespołu. Nie wyklucza to oczywiście podejmowania indywidualnych lub zespołowych wewnątrzzakładowych zobowiązań dotyczących odcinkowych planów pracy, a nie objętych tematyką współzawodnictwa międzyzakładowego.

2. ZASADY PRYZYSTĄPIENIA DO WSPÓLZAWODNICTWA

Wytyczne regulują to zagadnienie w sposób zasadniczo nie odbiegający od dotychczasowej praktyki. Przystąpienie do współzawodnictwa odbywa się przez podjęcie zobowiązań. Udział załogi we współzawodnictwie mierzy się procentem pracowników, którzy

w danym etapie (kwartale) podejmowali zobowiązania.

Zobowiązania należy w zasadzie podejmować na naradach zawodowych (roboczych) po zapoznaniu się z zadaniami i planami pracy na dany okres, przedyskutowania ich oraz ustaleniu sposobów ich realizacji.

Nie znaczy to, aby nie można było podejmować nowych zobowiązań w ciągu miesiąca, jeżeli przed zespołem wyłonią się nowe nieprzewidziane zadania. W takich przypadkach zobowiązania winny być uzgodnione z kierownikiem administracyjnym i mężem zaufania grupy związkowej i zgłoszone dodatkowo do Rady Miejskowej, a następnie omówione na najbliższej naradzie zawodowej.

Pewną nowością wynikłą z upowszechnienia formy współzawodnictwa międzyzakładowego jest postanowienie, aby przystąpienie do tego współzawodnictwa odbywało się na ogólnozakładowej naradzie zawodowej przez podjęcie odpowiedniej uchwały i zgłoszenie jej przez Radę Miejskową i Dyrektora Oddziału do Centrali ZUS.

Zobowiązania i uchwały w formie pisemnej umieszcza się w protokołach z narad zawodowych, przy czym muszą one dokładnie formułować i określać zarówno zakres zadań objętych zobowiązaniem, jak i termin ich wykonania.

3. TEMATYKA WSPÓLZAWODNICTWA I PODEJMOWANYCH W JEGO RAMACH ZOBOWIĄZAŃ

Węzłowe kierunki rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych to:

- sprawne, prawidłowe i szybkie przyznawanie rent i emerytur,
- sprawna organizacja i prawidłowa wypłata zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego w zakładach pracy przy zapewnieniu przestrzegania dyscypliny finansowej w administrowaniu funduszami publicznymi,
- stałe obniżanie kosztów administracyjnych.

Zobowiązania pracownicze winny więc dotyczyć przede wszystkim tych zadań poszczególnych komórek, które w największym stopniu będą się przyczyniały do realizacji węzłowych kierunków rozwoju współzawodnictwa, a w szczególności winny obejmować tematy wskazane w p. 7 wytycznych. Ta tematyka jest podstawą do rozwijania współzawodnictwa międzyzakładowego, przy czym wskaźniki będą na każdy kwartał ustalone przez Dyrektora Naczelnego ZUS w porozumieniu z Zarządem Głównym z osobna dla każdego zespołu w zależności od jego realnych możliwości, przy czym będą one omawiane kolegialnie w obecności przedstawicieli oddziałów.

W następnym numerze omówimy kontrolę wykonania zobowiązań i ocenę wyników.

Eugeniusz Makowiecki

WARUNKI PRENUMERATY NA ROK 1954

Zamówienia na prenumeratę „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“ na rok 1954 realizowane będą jedynie na warunkach pełnych przedpłać.

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.

Prenumeratę opłacać można wyłącznie na przyszłe okresy kalendarzowe.

Wpłaty ani korespondencje 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“.

ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROŁĘ

Zadaniem Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych jest, zgodnie z informacją zamieszczoną na stronie tytułowej pisma, niesienie pomocy pracownikom ubezpieczenia społecznego w przedsiębiorstwach i w ZUS oraz socjalno-ubezpieczeniowemu aktywnowi związkowemu.

Każdy z działów pisma spełnia to zadanie w sposób swoisty, odrębny, przy czym, jak wykazują liczne wypowiedzi, wśród ubezpieczeniowców-praktyków najwięcej zainteresowania budzą działy „Wykładnia i praktyka” łączące z „Zapytaniami” oraz „Nasza praca zawodowa i społeczna”.

Zainteresowanie „Wykładnią”, która interpretuje nieco skomplikowane nieraz przepisy ubezpieczeniowe, ucząc jak należy postępować, jest zrozumiałe i nie wymaga komentarzy. To samo powiedziec można o „Wyjaśnieniach” odpowiadających na nadsyłane pytania z terenu, pytania, które rodzą się w codziennej pracy ubezpieczeniowców stojących często wobec wątpliwości przy rozstrzygnięciu konkretnych spraw. Wątpliwości zrodzone w jednym zakładzie, powstawać mogą przecież i w innych.

A jakie znaczenie ma dla czytelników „Nasza praca”?

Jeden z referentów ubezpieczeniowych dużej rzeszowskiej fabryki powiedział nam: „Naszą pracę” czytam bardzo chętnie, gdyż z działu tego mogę dowiedzieć się, jak zorganizowana i jak postawiona jest praca ubezpieczeniowa gdzie indziej.

Doświadczenia moich kolegów z innych zakładów, dobre metody ich pracy staram się w miarę możliwości przenosić na swój teren. Również pokazane przez nich błędy, zaniedbania lub trudności zwracają moją uwagę na podobne sytuacje w moim zakładzie pracy i czynią mnie czujniejszym”.

Słowa te są charakterystyczne; ukazują one istotny sens i wartość korespondencji terenowych, które przeważnie stanowią materiał „Naszej pracy”. Wskazują również, czego czytelnik oczekuje od korespondencji.

W roku 1950 na zjeździe korespondentów robotniczych i chłopskich Józef Cyrankiewicz dobitnie

podkreślił rolę korespondenta terenowego w redagowaniu pisma, mówiąc:

„Prasa Polski Ludowej nie może być redagowana tylko z biurka redaktorskiego. To znaczy, że... musi być redagowana w bezpośrednim zetknięciu z człowiekiem, jak najbliżej człowieka”.

Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych mógł być redagowany „jak najbliżej człowieka”, redakcja musi znać potrzeby terenu, musi wiedzieć, co ten teren interesuje, czego boli. Musi więc otrzymywać liczne korespondencje z różnego rodzaju zakładów, ze wszystkich stron kraju.

Nasuwa się pytanie, o czym pisać, co może stanowić temat korespondencji do PUS, czasopisma o ograniczonej tematyce fachowej.

Tematem korespondencji do PUS może być każde zagadnienie związane z ubezpieczeniem społecznym w ogóle i jego wykonywaniem w szczególności. A tematów tych jest mnóstwo.

Oto choćby nowy system rozliczeń z kwot pobranych na wypłatę zasiłków. Jeden z artykułów zamieszczonych w „Wykładni” w tym numerze mówi o licznych błędach popełnianych przez zakłady w ramach tego systemu. Czy źródłem trudności, na jakie napotyka realizacja tego systemu w terenie, jest tylko niedbalstwo pracowników? Czy niedomaga tylko wykonawstwo? Jak funkcjonuje ten system u Was?

Nowe formularze list zasiłków rodzinnych rozestane przez ZUS w tym roku i nie zawierające specyfikacji na poszczególnych członków rodziny miały, według założenia, ułatwić pracę przedsiębiorstw i instytucji przy wypłacie zasiłków. Czy istotnie spełniają to zadanie? Czy nie utrudniają obliczeń? Czy nie zrodziły w Waszym zakładzie jakichś pomocniczych wykazów kontrolnych?

Czy otrzymujecie w porę i w dostatecznej ilości potrzebne druki: listy zasiłków, oświadczenia do zasiłków rodzinnych, legitymacje ubezpieczeniowe, instrukcje. Czy braki w tym zakresie nie utrudniają obsługi ubezpieczonych, szkolenia zakładów pracy?

Warunki pracy referentów zasiłkowych, pomoc jaką daje aktyw ubezpieczeniowy, walka z absencją chorobową na gruncie analizy zaświadczeń o niezdolności do pracy, organizacja czynności i ulepszenie metod pracy, potrzeby w zakresie szkolenia itd. itd. — wszystko to może stanowić temat cennej korespondencji.

Chciało by się powiedzieć, że tematy korespondencji po prostu leżą na ziemi, wystarczy się schylić, by je podnieść. Trzeba tylko przy pracy pamiętać o istnieniu PUS. Trzeba tylko posłuchać co mówi się na zebraniach i naradach roboczych o funkcjonowaniu ubezpieczenia społecznego, co mówią pracownicy, jakie mają żale, bolączki, a tematów nie zabraknie.

Nadesłane korespondencje mogą mieć charakter czysto informacyjny, prostego doniesienia; lepiej jest jednak, gdy mówiąc o osiągnięciach uczą, w jaki sposób je uzyskano, gdy donosząc o nowych, lepszych metodach pracy, pokazują je tak wyczerpująco, że można je zastosować gdzie indziej, gdy piętnując braki, wskazują na źródła i przyczyny zła, na sposoby jego naprawienia, możliwości usprawnień.

Rola korespondenta polega bowiem w dużej mierze „na piętnowaniu braków... Korespondenci są bojownikami o zlikwidowanie tych braków, dowódcami proletariackiej opinii publicznej. Ludzie ci... powinni stać się jedną z podstawowych dźwigni w dziele ujawnienia niedociągnięć i usprawnienia pracy” (Stalin).

Korespondent powinien ustosunkować się krytycznie do spraw, które ma zamiar opisywać, przedstawiać je uczciwie i bez stronniczości, walczyć o poprawę na swoim odcinku.

Przekazanie obliczenia i wypłat zasiłków zakładom pracy oraz bezpośredni udział przedstawicielstwa pracowniczego w decydowaniu o wypłacie zasiłków, to zdobycze klasy robotniczej w Polsce Ludowej, Polsce budującej socjalizm.

Zdobyczy tych korespondent musi strzec i je umacniać.

M.

Działalność komisji socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy województwa stalinogrodzkiego

Rozbudowa i przebudowa ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej, dokonywana na naszych oczach przesuwa coraz więcej zadań z aparatu administracyjnego ZUS na organa społeczne w zakładach pracy. Kierownictwo ubezpieczeniami w poważnym już stopniu przesunęło się na ognia związków zawodowych. Podstawowymi z tych ogniw (z zakresu spraw ubezpieczeniowych) są komisje socjalno-ubezpieczeniowe w zakładach pracy, funkcjonujące przy radach zakładowych i radach oddziałowych.

Dosyć często, zwłaszcza ze strony pracowników ubezpieczeń społecznych, słyszy się narzekania na działalność komisji s-u, a raczej na brak tej działalności. Narzekania te zbyt pochopnie nieraz poprzestają na ogólnikach, a nie wskazując istotnych niedociągnięć w pracy komisji s-u oraz sposobów ich usunięcia, nie pomagają, nie mobilizują do właściwego ustawienia tej pracy. Często przesadnie generalizuje się zachodzące tu i ówdzie uchybienia w działalności aktywu s-u w zakładach pracy. O błędności takiego nastawienia chyba nikt nie trzeba przekonywać.

Ubezpieczeniowiec z ZUS jako starszy, bardziej doświadczony kolega administracyjnego i społecznego aktywu w zakładach pracy, powinien być szczególnie troskliwym opiekunem swych młodszych kolegów w kopalniach, hutach i innych przedsiębiorstwach oraz na każdym kroku służyć im radą i pomocą. Jednocześnie od tych młodszych kolegów może niejednokrotnie nauczyć się nowych metod pracy, nie obciążonych balastem wieloletniego dreptania w kieracie aparatu administracyjnego.

Powyższe okoliczności naprowadziły mnie na myśl, by na podstawie konkretnego materiału poddać analizie działalność komisji s-u na większym obszarze.

Obszarem tym jest województwo stalinogrodzkie, a materiał informacyjny stanowią specjalne ankiety.

Chodzi tu o ankiety dwojakiego rodzaju.

Pierwszy — to ankiety spisane przez rewidentów i kontrolerów oddziałów obwodowych ZUS województwa stalinogrodzkiego podczas ich bytności w zakładach pracy. Zawierają one zasadniczo informacje o sposobie załatwiania spraw świadczących krótkoterminowych (zasiłków chorobowych i rodzinnych) w zakładzie pracy m. in. także dane, dotyczące stopnia udziału komisji s-u w pracach związanych z tymi zasiłkami. Na ogół ankiety te są podpisane jedynie przez pracowników ZUS, niekiedy także przez rady zakładowe.

Drugi rodzaj ankiet stanowią sprawozdania referentów rentowych ZUS, kontrolujących — wyłącznie w kopalniach — załatwianie spraw rentowych z Karty Górnika; sprawozdania te zawierają również lakoniczne informacje na temat działalności komisji s-u, w szczególności stopnia zainteresowania się tych komisji sprawami rentowymi górników.

Oceniając wartość omówionego tu materiału informacyjnego należy podkreślić, że przy obydwu ankietach pracownicy ZUS nie dokonywali kontroli pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej, gdyż do

takiej kontroli nie są oni upoważnieni.

Zainteresowanie się pracowników ZUS działalnością komisji s-u wynikało z ich obowiązku udzielania referentom ubezpieczeniowym i aktywowi s-u koleżeńskiej pomocy bez uzurpowania sobie charakteru przełożonej władzy. Z tych przyczyn zdarzyć się mogło, że ten i ów pracownik ZUS zebrał zbyt powierzchowne wiadomości o działalności danej komisji s-u, otrzymał zbyt lapidarne informacje albo też zastosował zbyt surowe kryteria oceny prac komisji składającej się przecie z aktywu społecznego, oczekując od nich takiej sprawności, jakiej można wymagać od aparatu administracyjnego ZUS.

Z drugiej strony trzeba jednak uwzględnić i to, że głównym źródłem informacji pracowników ZUS wypełniających ankiety byli pracownicy administracyjni zakładów pracy, załatwiający sprawy ubezpieczeniowe, a więc osoby z urzędu niejako powołane do współpracy z komisjami s-u. Uwzględniając te momenty można przyjąć, że ankiety w zasadzie nie zniekształcają całości obrazu.

Przyjrzyjmy się więc danym faktycznym oraz suchym liczbom i spróbujmy wyprowadzić z nich wnioski.

KONTROLA ZASIŁKÓW PRZEZ KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE

Omówimy najpierw wyniki ankiet pierwszego rodzaju. Spisane przez rewidentów i kontrolerów ZUS, pochodzą one z okresu od kwietnia do lipca 1953 i obejmują działalność komisji s-u w 20 kopalniach, 10 hutach, 31 zakładach przemysłu chemicznego, 57 — budowlanego, 13 — włókienniczego, 78 prezydiach rad narodowych, 130 spółdzielniach i 328 różnych zakładach pracy.

Ankieta zawierająca dane z 667 zakładów pracy, ma zatem charakter wybitnie reprezentacyjny. Obejmuje poważny wachlarz branż oraz poważny odsetek zakładów pracy w każdej branży. Nie obrazuje w pełni sytuacji we wszystkich zakładach pracy danej branży, charakteryzuje ją ogólnie w poszczególnych pionach branżowych. Wyniki ankiety przedstawia tabela.

**Działalność komisji socjalno - ubezpieczeniowych w zakresie
zasilków chorobowych i rodzinnych w świetle ankiet rewidentów
ZUS województwa stalinogrodzkiego**

Wyszczególnienie	Kopalnie	Huty	Przemysł chemiczny	Przemysł budowlany	Przemysł włókienniczy	Przedsiębiorstwa narodowych	Spółdzielnie	Różne
Odsetek zakładów pracy, w których posiedzenia komisji s-u								
a) nie odbywają się	40	40	80	71	46	96	93	76,4
b) odbywają się raz w m-cu	20	50	16	24	54	2,5	3,7	23,6
c) odbywają się 2 razy „	40	10	4	5	—	1,5	3,3	—
Odsetek zakładów pracy, w których kontrola zasiłków przez komisje s-u								
a) nie odbywa się	25	40	65	72	46	68	82	56
b) odbywa się								
1. sporadycznie	15	30	—	5	23	2	6	8
2. przy każdej wypłacie	60	30	35	23	31	30	12	36
Odsetek zakładów pracy, w których komisje s-u								
a) przeprowadziły lutową lub czerwcową kontrolę zasiłków rodzinnych	90	50	74	65	92,3	73	66	70
b) nie przeprowadziły tej kontroli	10	50	26	35	7,7	27	34	30

Analizując tabelę pominiemy kolumnę „różne zakłady pracy“, która obejmuje liczne i rozmaite branże.

Najgorzej przedstawiają się wyniki ankiety, dotyczące pracy komisji s-u w radach narodowych i w spółdzielniach, gdyż aż ponad 90% z nich nie odbywa posiedzeń. Niewiele lepiej dzieje się także w przemyśle chemicznym (80%). Trzeba postawić jasno pytanie: czy można uważać, że komisje s-u w ogóle działają, jeżeli nie odbywają żadnych posiedzeń?

Najlepsze wyniki co do odbywania posiedzeń komisji s-u (pozycje poziome 1 a-c tabelki) dała ankieta w kopalniach i hutach.

Posiedzenia komisji s-u nie są wprawdzie celem samym w sobie, mając jednak na względzie, że zasiłki chorobowe wypłacane są 2 razy w miesiącu i że właśnie na posiedzeniach komisji s-u ma odbywać się analiza asygnat zasiłkowych oraz wydawanie decyzji co do przyznawania i wypłaty zasiłków, można z góry stwierdzić, że w spółdzielniach, prezydiach rad narodowych i w przemyśle chemicznym przyznawanie zasiłków odbywa się bez udziału komisji s-u albo że (w najlepszym przypadku) kontrola zasiłków nie odbywa się kolektywnie, lecz przez pojedynczych członków.

Odpowiedź na pytanie, która z tych alternatyw jest właściwa, otrzymamy analizując liczby w kolumnach pozycji 2 a i b tabeli. I

tutaj widzimy sytuację podobną jak w poz. 1 tabeli: w 82% spółdzielni i w 72% zakładów przemysłu budowlanego nie dokonują komisje s-u w ogóle kontroli asygnat zasiłkowych. Niewiele lepiej jest w prezydiach rad narodowych i w przemyśle chemicznym. Najmniejszy odsetek zakładów pracy, w których komisje s-u zaniedbały w zupełności kontroli zasiłków, wykazały ankiety w górnictwie (25%) i hutnictwie (40%).

Pozycja 2 b również wskazuje, iż na szarym końcu co do aktywności znajdują się spółdzielnie, bo jedynie w 12% zakładów tej branży komisje s-u dokonują kontroli asygnat zasiłkowych przy każdej wypłacie; najlepiej pracuje aktyw s-u w górnictwie, bo aż w 60% kopalni odbywa się regularna związkowa kontrola zasiłków.

Przejdźmy wreszcie do pozycji 3 tabeli. Obrazuje nam ona wyniki akcji kontroli zasiłków rodzinnych w poszczególnych branżach przez komisje s-u w miesiącach lutym i czerwcu 1953. Akcja ta była każdorazowo specjalnie zarządzana przez CRZZ, a zaniedbania w jej przeprowadzeniu przez ognia związkowe są wprost naruszeniem dyscypliny związkowej.

Na tym odcinku dla odmiany najgorsza jest sytuacja w hutnictwie, gdzie tylko w połowie hut komisje s-u akcję tę przeprowadziły, najlepsza zaś w przemyśle włókienniczym, za którym zaraz kroczą kopalnie z 90% wykonaniem planu akcji.

Podsumowując dotychczasowe rozważania możemy powiedzieć, że naj-

poważniejsze zaniedbania wykazały ankiety w działalności komisji s-u w prezydiach rad narodowych, spółdzielniach, przemyśle budowlanym i chemicznym. Winę za taki stan rzeczy na terenie województwa stalinogrodzkiego ponoszą niechybnie przede wszystkim zarządy okręgowe odnośnych branżowych związków zawodowych, następnie zaś zarządy główne tych związków. Również oddziały ZUS widocznie nie dały dostatecznej pomocy aktywności związkowemu w tych pionach branżowych i powinny wydatnie wzmoczyć koleżeńską opiekę nad pracą aktywu s-u w zakładach pracy wymienionych branż.

Praca aktywu s-u nie jest łatwa i wymaga intensywnej pomocy instruktażowej ze strony nadrzędnych instancji związkowych. W wielu zakładach pracy aktyw s-u ani nie wykazuje dostatecznej znajomości zasad prawnych ubezpieczenia społecznego, ani nie ma należytej zorganizowanej praktycznej działalności swoich ogniw.

Spychanie zagadnień socjalno - ubezpieczeniowych przez niektóre ognia związkowe do rzędu spraw drugo- albo nawet trzeciorzędnych pod pozorem zaabsorbowania sprawami produkcyjnymi jest błędem politycznym i świadczy po prostu o złej organizacji pracy związkowej.

Trzeba mieć na uwadze, że:

właściwa praca aktywu s-u zapewnia pracownikom szybką, sprawną i należytą realizację świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a więc dobre zaspokojenie bardzo istotnych potrzeb bytowych;

sumienna i staranna kontrola chroni gospodarkę narodową przed stratami finansowymi, wynikającymi z niesłusznych wypłat zasiłków;

wnikliwa analiza wypłacanych zasiłków chorobowych ułatwia walkę z absencją chorobową.

Wszystkie te trzy momenty nie są bez wpływu na wykonywanie planów produkcyjnych i usługowych przez zakłady pracy i można śmiało stwierdzić, iż należała praca aktywu s-u jest także jedną z dźwigni wykonania planów gospodarczych.

Wymówki niektórych ogniw związkowych o „braku czasu“ w nawałce spraw produkcyjnych dla zagadnień socjalno-ubezpieczeniowych nie znajdują też potwierdzenia w wynikach ankiety.

Spójrzmy na przykład Związku Zawodowego Górników: zdajemy sobie sprawę z tego, że gdzie jak

gdzie, ale w górnictwie, tym najważniejszym dziale gospodarki narodowej, wysiłki w kierunku wykonania planów produkcyjnych są bardzo wielkie i — jak wiemy — wieńczone sukcesami dzięki wyteżonej mobilizacji załóg przez organizacje związkowe. Mimo dużego zaabsorbowania aparatu związkowego sprawami produkcyjnymi, praca kopalnianego aktywu s-u, jakkolwiek jeszcze nie idealna, wykazuje jednak poważne postępy i przedstawia się najlepiej wśród wszystkich związków branżowych. Górnicy umieją zarówno wykonywać plany wydobycia, jak i zorganizować należycie

pracę aktywu s-u, ponieważ zapewne w ogóle dobrze organizują pracę związkową.

Podobne zjawisko obserwujemy w hutach, które także w ciężkim trudzie pracy hutniczej zwięźsko realizują plany produkcyjne, a w których praca związkowego aktywu s-u również stoi na niezłym poziomie.

A więc: możliwy jest intensywny udział instancji związkowych w mobilizowaniu załóg do wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych oraz równocześnie należyta organizacja pracy związkowego aktywu s-u.

DZIAŁALNOŚĆ KOMISJI S-U W KOPALNIACH W ZAKRESIE RENT GÓRNICZYCH

Przejdźmy teraz do omówienia ankiety drugiego rodzaju. Daje ona pewien obraz wyłącznie o działalności komisji s-u w kopalniach w zakresie świadczeń rentowych z Karty Górnika.

Ankiety, których wyniki tu analizujemy, zostały zebrane przez pracowników ZUS na terenie ponad 50 kopalni w okresie od lipca 1952 do lipca 1953. Ta rozpiętość w czasie powoduje, że wyniki niektórych starszych ankiet są już częściowo nieaktualne, wobec dającej się zauważyć ciągłej poprawy w poziomie pracy aktywu ubezpieczeniowego w kopalniach. Rzeczywisty obraz jest dziś już zapewne lepszy, niż podane niżej wyniki ankiety.

Dla wyjaśnienia trzeba nadmienić, że roszczenia o renty z KG są spisywane i kompletowane nie przez oddziały ZUS (jak pozostałe roszczenia o renty emerytalne), lecz przez referentów administracji kopalnianych.¹⁾

A oto wyniki ankiety:

1. Istnienie komisji s-u stwierdzono w 98% kopalni.
2. Komisje s-u interesują się sprawami rent górniczych w 43% kopalni.
3. Akcję popularyzacyjną w zakresie rent górniczych prowadzi 39% komisji s-u.
4. Pracę administracyjnego referenta rent górniczych w kopalni kontroluje 17% komisji.
5. Interwencje w związku ze skargami górników podejmowało 21% komisji s-u.

Wyniki te potwierdzają dane z poprzednio omówionej ankiety, bo działalność komisji s-u stwierdzono w

98% skontrolowanych kopalni. Stan ten należy uważać za b. dobry.

Pozostałe dane, jakkolwiek nie dają już tak pomyślnego obrazu, wykazują jednak, że blisko połowa komisji s-u zajmuje się poważnie sprawami rent górniczych.

Odnosnie punktu 5 zauważyć należy, iż jako przyczynę braku interwencji komisji s-u w zakresie zgłaszanych przez górników zażaleń w sprawach rent górniczych podawano najczęściej w ankietach „zażaleń nie było” lub „potrzeba interwencji nie zachodziła”.

Najbliższym punktem działalności komisji s-u w zakresie rent górniczych jest brak kontroli nad referentem kopalni, przyjmującym roszczenia o renty górnicze. Doświadczenia wykazały, że kontrola ta jest niezbędna. Zachodziły bowiem i zachodzą jeszcze w kopal-

niach uchybienia takie, jak niewłaściwe prowadzenie ewidencji załóg dołowych, błędy w podawaniu przebiegu pracy, wysokości zarobków, przetrzymywanie roszczeń rentowych itp. Również niedoceniana była akcja popularyzacyjna w zakresie rent górniczych wśród załóg, stanowiąca niewątpliwie element mobilizacyjny.

Odpowiedzi wymaga jeszcze pytanie, dlaczego wyniki pracy aktywu s-u w kopalniach w zakresie rent górniczych są na ogół słabsze niż w dziedzinie zasiłków. Tu trzeba wyjaśnić, że rentami górniczymi zajmują się kopalnie dopiero od I.I. 1951, podczas gdy sprawy zasiłków w zakładach pracy mają znacznie starszą tradycję. Dlatego też nie wszędzie wypracowano właściwe formy włączenia się aktywu s-u do prac przy udzielaniu górnikom pomocy w zakresie spraw rentowych. Nadto rady zakładowe w kopalniach i ich władze nadrzędne Związku Zawodowego Górników dotychczas zwróciły zbyt mało uwagi na ten odcinek pracy, kładąc główny nacisk na realizację zadań aktywu s-u w dziedzinie świadczeń krótkoterminowych.

Istniejący stan na odcinku rent górniczych wymaga więc dalszej poprawy, tym bardziej że renty z KG są b. ważnym świadczeniem dla górników. Chodzi tu również o poważne fundusze ze Skarbu Państwa, za których prawidłowe wydatkowanie odpowiada nie tylko ZUS, ale także organa administracyjne i ogniwa związkowe w kopalniach.

WNIO SKI

Obraz działalności komisji s-u przedstawiony wyżej na podstawie obserwacji pracowników ZUS niewątpliwie jest nieco ciemniejszy od obecnie istniejącego stanu faktycznego. Niemniej pozwala on na wyciągnięcie pewnych ogólnych, orientacyjnych wniosków co do działalności komisji s-u na terenie województwa stalinogrodzkiego:

1. Co najmniej połowa związków zawodowych w podstawowych branżach dobrze lub co najmniej dostatecznie zorganizowała, prowadzi i kontroluje działalność komisji s-u (ZZ Górników, Hutników, Włókniarzy).

2. Poważniejsze zaniedbania na omawianym odcinku pracy związkowej wykazują przede wszystkim związki zawodowe pracowników

przedsiębiorstw usługowych (spółdzielnie) i niektórych instytucji państwowych (prezydium rad narodowych), a w przedsiębiorstwach produkcyjnych — związki zawodowe chemików i pracowników budownictwa.

3. Najpoważniejszym niedomaganiem w pracy aktywu s-u jest brak pracy kolektywnej, wyrażający się nieodbywaniem posiedzeń.

4. W związkach na ogół dobrze pracujących są jeszcze pewne dziedziny działalności s-u wymagające większego wkładu pracy, np. kontrola zasiłków w ZZH, renty górnicze w ZZG.

5. Stan ogólny działalności związków zawodowych województwa stalinogrodzkiego w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej nie jest imponujący, działalność ta jednak

¹⁾ Zadania komisji s-u na tym odcinku pracy przedstawiono w artykule pt. „Zadania rady zakładowej w kopalni na odcinku świadczeń rentowych górniczych” (PUS nr 8/1952).

Wokół dyskusji o przedawnieniu prawa do świadczeń ubezpieczonych

W dotychczasowej dyskusji na temat przedawnienia praw do świadczeń z ubezpieczenia społecznego¹⁾ zaznaczyły się dwa stanowiska: Jeden z autorów jest zdania, że przedawnienie musi być bezwzględnie stosowane przez ZUS i że z urzędu przedawnione roszczenie należy oddalić bez merytorycznego rozpatrzenia. Drugi natomiast uważa, że ZUS ma prawo, ale nie musi, korzystać z zarzutu przedawnienia i że w konsekwencji sąd nie może oddalić roszczenia pracownika z powodu przedawnienia bez wniosku ZUS.

Autorzy popierają swoje stanowiska argumentacją prawniczą opartą na przepisach ustawowych z okresu przedwrześniowego.

W związku z tym nasuwa się pytanie, czy takie ustawienie dyskusji na temat przedawnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest prawidłowe i czy istotę zagadnienia stanowi kwestia stosowania przez sąd przepisów o przedawnieniu z urzędu, czy też na wniosek ZUS?

¹⁾ Zob. art. „Przedawnienie prawa do świadczeń. Na czym polega i jak się oblicza jego bieg”. PUS nr 4/53 str. 103 i artykuł pt. „W sprawie przedawnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego” PUS nr 8/53 str. 247 i dalsze.

obok poważnych braków wykazuje piękne osiągnięcia, będące wynikiem ofiarnych wysiłków aktywu związkowego.

6. Stałe zaznaczająca się na ogół tendencja do ulepszenia stylu pracy s-u rokuje nadzieję, że przy zwiększonych wysiłkach wszystkich instancji związkowych i przy wydatnym zwiększeniu pomocy ze strony oddziałów ZUS, ten odcinek pracy związków zawodowych w niezbyt odległym czasie będzie funkcjonował należycie.

Możliwości ku temu istnieją, trzeba je tylko wykorzystać. Świadczą o tym przykłady coraz liczniejszych kopalni, hut i innych przedsiębiorstw (kop. Prezydent, Barbara - Wyzwolenie, huta Kościuszko itd.), w których komisje socjalno-ubezpieczeniowe dobrze funkcjonują w oparciu o ofiarną, kolektywną pracę aktywu i sprawną organizację jego czynności.

Feliks Woźniczka

Należałoby raczej zadać sobie pytanie, czy w obecnych warunkach przepisy o przedawnieniu prawa do zasiłków i rent z ubezpieczenia społecznego są nadal aktualne, czy nie są one już przeżytkiem, o którym należałoby zapomnieć przy rozpatrywaniu roszczeń o świadczenia z ubezpieczenia społecznego?

Pojęcie przedawnienia określają przepisy prawa cywilnego, (Kodeksu Zobowiązań). W myśl tych przepisów „dłużnik może uchylić się od świadczeń, gdy powoła się na upływ czasu, pociągający za sobą według ustawy przedawnienie wierzytelności”. Np. w myśl Kodeksu Zobowiązań wierzytelność (należność) rzemieślnika za wykonaną robotę ulega przedawnieniu z upływem dwóch lat. Szewc czy krawiec powinien więc dochodzić swojej należności za wykonaną robotę, naprawę lub uszycie butów czy ubrania, w ciągu dwóch lat; domagając się należnej mu zapłaty dopiero po upływie dwóch lat może spotkać się z zarzutem przedawnienia ze strony klienta (dłużnika) i utracić wynagrodzenie za wykonaną robotę.

W takim samym znaczeniu jak w prawie cywilnym (Kodeksie Zobowiązań) mówi się o przedawnieniu w przedwojennych przepisach o ubezpieczeniu społecznym, które formalnie nadal obowiązują.

Pracownika potraktowano jako wierzyciela cywilnego a instytucję ubezpieczeń społecznych (ZUS i b. ubezpieczalnie społeczne) jako dłużnika, który może się uchylić od wypłaty należnego zasiłku lub renty podnosząc zarzut przedawnienia. Nie wzięto pod uwagę różnicy, jaka istnieje między wierzycielem w rozumieniu prawa cywilnego a pracownikiem, któremu się należy zasiłek lub renta z ubezpieczenia społecznego.

Wierzyciel w rozumieniu prawa cywilnego zna dokładnie swoje roszczenie od dłużnika (może nim być nie zwrócona pożyczka, nie zapłacona należność za towar, za czynsz mieszkaniowy, wynagrodzenie szkody itp.). Nie dochodząc więc swego roszczenia w przepisany termin wierzyciel z własnej winy naraża się na zarzut przedawnienia ze strony dłużnika i utratę swojej należności. Pracownik natomiast

wskutek nieznajomości lub nie dość dokładnej znajomości zawitych przepisów ubezpieczeniowych może nie wiedzieć o przysługującym mu świadczeniu z ubezpieczenia społecznego i zgłosić swoje roszczenia bez własnej winy po upływie terminu przedawnienia.

W obecnych stosunkach społeczno-gospodarczych roszczenia o zasiłek lub rentę z ubezpieczenia społecznego nie można uważać za zwykłe roszczenie cywilne. i odmawiać wypłaty zasiłku lub renty tylko z tego powodu, że pracownik zgłosił je za późno. Świadczenie z ubezpieczenia społecznego przysługujące pracownikowi trzeba uważać za sprawę socjalno-bytową, a nie za jakiś dług cywilny, którego można nie zapłacić z powodu przedawnienia.

Spóźnionemu zgłaszaniu roszczeń o zasiłki lub renty należałoby przeciwdziałać nie restrykcjami formalnymi, lecz odpowiednią akcją wychowawczą.

Referenci zasiłkowi wspólnie ze związkowym aktywem socjalno-ubezpieczeniowym powinni dbać o to, aby każdy pracownik we właściwym czasie otrzymał należne zasiłki. W razie dłuższej choroby i ustania prawa do zasiłku z zakładu pracy, referent zasiłkowy wspólnie z delegatem socjalno-ubezpieczeniowym powinni pomóc pracownikowi lub jego rodzinie w uzyskaniu należnych świadczeń rentowych. Pomocy w tym zakresie powinni udzielać także pracownikom, którzy zaprzestają pracy z powodu inwalidzstwa oraz rodzinom pracowników zmarłych.

Wobec przeniesienia wypłaty zasiłków do zakładów pracy i stałego, systematycznego szkolenia aktywu ubezpieczeniowego w tych zakładach pracy wypadki spóźnionych roszczeń (zgłoszonych po upływie terminów przedawnienia) zdarzać się będą coraz rzadziej. W wyjątkowych zaś przypadkach spóźnionych (przedawnionych) roszczeń wydaje się społecznie słuszne nie stosować przepisów przedawnienia i zawsze przyznawać rentę lub zasiłek, jeżeli mimo upływu czasu można w sposób nie budzący wątpliwości ustalić istnienie prawa do tych świadczeń.

Stefan Stawowczyk

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

ogłaszają

KONKURS

na najlepszą odpowiedź na pytanie:

1. Która książka, wydana przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze najbardziej pomogła Ci w zdobyciu lub pogłębieniu wiedzy?
2. Czy i w jaki sposób pomogła Ci ona w pracy zawodowej?
3. Jakie są dobre, a jakie złe strony tej książki?
(czy opracowana jest dostatecznie jasno i przystępnie, czy zawiera dobre i praktyczne przykłady, czy napisana jest za obszernie, czy też zbyt zwięźle, czy układ treści jest dobry, czy opracowanie graficzne jest należyte, jakie jej części należałoby przerobić w następnym wydaniu i t. p.).
4. Czy ją kupiłeś w księgarni (gdzie), czy u kolportera zakładowego, czy też wypożyczyłeś w bibliotece (jakiej)?
5. Jakie są błędy i braki w znanych Ci, dotychczas wydanych przez PWG książkach?
6. Na jakie tematy należałoby opracować nowe książki gospodarcze?
7. Czy napotykaś na trudności w nabyciu albo wypożyczeniu książek wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze?
8. Co proponujesz, ażeby spopularyzować czytelnictwo książek wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze?
9. Jakie masz jeszcze uwagi, dotyczące książek gospodarczych, które Twoim zdaniem powinny być uwzględnione przez Wydawnictwo w dalszej pracy?

UWAGA: Odpowiedzi nie muszą uwzględniać wszystkich wyżej wymienionych pytań.

Dla uczestników Konkursu przewidziane są następujące

nagrody

pierwsza *zł.* 1.000. —

4 drugie po „ *500.* —

8 trzecich po „ *300.* —

50 nagród książkowych.

Najciekawsze odpowiedzi opublikowane będą w czasopismach wydawanych przez Polskie Wydawnictwa Gospodarcze za honorarium autorskim. Odpowiedzi należy przysyłać pod adresem: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, sekcja propagandy, Warszawa, ul. Poznańska 15, z podaniem imienia i nazwiska, adresu, miejsca pracy i stanowiska.
Termin zamknięcia konkursu 30 listopada 1953 r.
Przyznanie nagród nastąpi do dnia 31 grudnia 1953 r.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

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 P₁ — 464/53 z dn. 26.X.53 r. Podpisano do druku 12.X.53 r. Druk ukończ. 16.XI.53 r.
Nakład 5987. Papier druk. sat. kl. VII, 60 gr., A1. Ark. wyd. 5,9. Zam. 5630/c.

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa. 4-B-21421



Cena egz. zł 5-