

# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

HASŁO PRZYSPIESZENIA WZROSTU STOPY ŻYCIOWEJ MAS PRACUJĄCYCH W MIEŚCIE I NA WSI MOŻE BYĆ OBECNIE WYSUNIĘTE REALNIE NA CZOŁO NASZYCH ZADAŃ POLITYCZNO-GOSPODARCZYCH WŁASNIE DLATEGO, ŻE JEGO REALIZACJĘ UMOŻLIWIAJĄ DZIŚ W CORAZ SZERSZYM ZAKRESIE NASZE OSIĄGNIĘCIA W ROZBUDOWIE PRZEMYSŁU. DZIŚ JUŻ ISTNIEJE U NAS NIEZBĘDNA, OPARTA NA NOWOCZESNEJ TECHNICIE I DOSTATECZNIE MOCNA BAZA PRZEMYSŁOWA, KTÓRA ZABEZPIECZA SZYBSZE NIŻ DOTĄD TEMPO POLEPSZENIA WARUNKÓW MATERIALNYCH I KULTURALNYCH LUDNOŚCI PRACUJĄCEJ.



# PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

GRUDZIEŃ  
Nr 12

1953  
ROK XX

## ABY WZROST STOPY ŻYCIOWEJ BYŁ SZYBSZY

ZADANIA PRACOWNIKÓW UBEZPIECZENIOWYCH W ŚWIETLE TEZ NA II ZJAZD PARTII

Doniosłe uchwały IX Plenum KC PZPR, a w szczególności tezy do dyskusji przed II Zjazdem Partii „zmierzą do takiego ustawienia naszych zadań i wysiłków w gospodarce narodowej, aby jej dalszy rozwój zapewniał szybszy wzrost stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi. Jest to najpilniejsze i naczelne zadanie naszej pracy we wszystkich dziedzinach w obecnym okresie budownictwa socjalistycznego“ (Bierut).

Postanowienia IX Plenum przepełnione głęboką troską o szybsze i lepsze zaspokajanie rosnących potrzeb społeczeństwa wywołały szeroki oddźwięk polskich mas pracujących, które nie tylko podjęły szeroką dyskusję nad тезami, lecz przystąpiły także niezwłocznie do realizacji tych тез wzmoczoną walką o zwiększenie i podniesienie jakości produkcji. Dyskusja nad dokumentami IX Plenum pomaga bowiem w lepszym uświadomieniu sobie faktu, że dzięki dokonanej w Polsce rewolucji społecznej, bardziej wydajna i lepsza praca każdego z nas niezawodnie zwiększa możliwości zaspokojenia naszych potrzeb, że dzięki tej rewolucji weszliśmy na pewną i jedyną drogę stałego podnoszenia dobrobytu poprzez rozbudowę sił wytwórczych kraju.

Polska okresu międzywojennego znajdowała się — jak wiadomo — pod względem stopnia uprzemysłowienia na szarym końcu wśród krajów europejskich. Mały rocznik statystyczny z 1939, oficjalne wydawnictwo Głównego Urzędu Statystycznego, szacował wartość rocznej produkcji przemysłowej na głowę mieszkańca w krajach europejskich o rozwiniętej gospodarce kapitalistycznej na 1200 zł (przedwoj.), wartość zaś tej produkcji w Polsce oceniano na 160 zł (str. 66/67). Niższe liczby w Europie miały tylko niektóre kraje bałkańskie. Niewiele lepiej przedstawia się porównanie wartości całej, łącznej produkcji rolniczej, górniczej i przemysłowej w przeliczeniu na głowę ludności: gdy przeciętna dla krajów zachodnioeuropejskich wynosiła 1760 zł, obliczano ją dla Polski na 610 zł. Trzeba przy tym pamiętać, że dane te obliczano na podstawie wyników 1929 roku, a więc roku dużej „pomyślności“ gospodarczej. Ponieważ zaś gospodarka Polski kapitalistycznej nie rozwijała się, sytuacja w późniejszych latach przedwojennych nie była lepsza.

Liczba zatrudnionych pracowników (ubezpieczonych) jest dość dobrym wskaźnikiem rozwoju gospo-

darczego kraju. W okresie międzywojennym podlegali ubezpieczeniu na wypadek choroby w zasadzie wszyscy pracownicy najemni zatrudnieni poza rolnictwem; zatrudnienie to osiągnęło najwyższy poziom w 1929 roku. Liczba ubezpieczonych wynosiła wówczas 2662 tysiące, a w następnych latach spada i do wybuchu wojny nie osiągnęła już nigdy poziomu z 1929 roku.

Stosunek liczby ubezpieczonych do ogółu ludności był przez całe dwudziestolecie bardzo niski. Wynosił on w procentach:

w roku 1925	— 6,4%
„ 1929	— 8,6%
„ 1934	— 5,5%
„ 1938	— 6,8%

Dane te świadczą wymownie, że dla przyrastającej co roku o kilkaset tysięcy ludności nie przybywało nowych warsztatów pracy; wskutek tego pogłębiało się bezrobocie całkowite i częściowe oraz zwiększała się ilość tzw. „zbędnej“ ludności na wsi.

W latach 1927 — 1938 wyemigrowało z Polski w poszukiwaniu źródeł utrzymania blisko 800.000 osób (bez emigracji sezonowej).

Większość robotników miała pracę tylko przez część roku. Odpowiednie dane zaczerpnięte ze statystyk ubezpieczeniowych a dotyczące dorywczości zatrudnienia omówiliśmy w artykule wstępnym PUS w nr 7 z bieżącego roku. Wystarczy więc przypomnieć, że według tych źródeł robotnik w Polsce w latach 1934 do 1937 pracował zarobkowo tylko przez 27 tygodni, pracownik umysłowy — przez 10,6 miesiąca. Tak niska przeciętna dla ogółu ubezpieczonych wynikała stąd, że ponad milion robotników (43% ubezpieczonych w roku 1934) pracowała tylko sezonowo, przeciętnie przez ok. 13 tygodni w roku. Pracownicy budowlani, których praca w Polsce Ludowej jest tak ważna i potrzebna, zatrudnieni obecnie przez cały rok, mieli w Polsce kapitalistycznej zarobek tylko przez 13,2 tygodni w roku.

W cytowanym już roczniku statystycznym znajdujemy wiele danych obrazujących nędzę Polski przedwrześniowej. Na omawiane przez nas zagadnienia jaśkrawe światło rzucają ogłoszone na str. 280 i 281 wyniki ankiety przeprowadzonej w „czterech dzielnicach robotniczych Warszawy“ w 1935 roku. Przeciętny dochód rodziny robotniczej nie dochodził do 100 zł miesięcznie. Za ledwie w połowie zbadanych rodzin nie

było bezrobotnych, natomiast w 1/4 rodzin wszyscy zdolni do pracy byli bezrobotni. W rodzinach, w których głowa rodziny miała pracę, jej zarobek stanowił około 90% dochodu rodziny. W warunkach trwałego i głębokiego bezrobocia nie było większych możliwości uzupełnienia zarobków głowy rodziny zarobkami pozostałych jej członków. Kobiety mężatki zwalniały z pracy, młodzież sięgała po pracę bezskutecznie.

Od pierwszych swych dni Polska Ludowa przeobraziła od podstaw warunki życia mas ludowych, obalając ustrój kapitalistyczny, który tak straszliwie hamował rozwój sił wytwórczych w Polsce i przekreślał możliwości wzrostu stopy życiowej ludzi pracy, tj. olbrzymiej większości społeczeństwa.

W ciągu zaledwie 9 lat produkcja przemysłowa w Polsce w przeliczeniu na głowę ludności wzrosła 4,7 razy. Z jednego z ostatnich miejsc przesunęliśmy się w 1953 roku na 5 miejsce w Europie pod względem globalnej wielkości produkcji przemysłowej, znacznie przecięgając pod tym względem Włochy i doganiając Francję. Państwo ludowe rozbudowało przejęte z rąk kapitalistów przemysł i górnictwo w rozmiarach i tempie, o jakim w Polsce okresu międzywojennego nawet marzyć nie było można, dając tym niezbitą dowód wyższości gospodarki socjalistycznej nad gospodarką kapitalistyczną. Władza ludowa, oparta na sojuszu robotniczo-chłopskim, wyposażyła małorolnych i bezrobotnych chłopów w ziemię, odebraną obszarnikom.

Dzięki tym przeobrażeniom Polska Ludowa dała wszystkim dostęp do warsztatów pracy, zapewniła wszystkim swym obywatelom prawo do pracy. Znikła zbrodnia bezrobocia i zbędności prześladowająca w Polsce kapitalistycznej robotników i chłopów, szczególnie dotkliwa dla młodzieży wsi i miast. Możliwość zarobkowania dana wszystkim zdolnym do pracy obywatelom stała się ważnym czynnikiem wzrostu realnego dochodu rodzin pracowniczych.

Z kraju o zacofanej strukturze gospodarczej, o przyniatającej większości ludności wiejskiej przeobraziła się Polska w kraj przemysłowo-rolniczy o wielkim nowoczesnym i planowo rozbudowywanym przemyśle.

Liczba ubezpieczonych pracowników, zatrudnionych w górnictwie i przemyśle, w handlu i innych przedsiębiorstwach usługowych, oraz w państwowych gospodarstwach rolnych była w ubiegłym dziesięcioleciu od początku wyższa, niż w Polsce kapitalistycznej i szybko rośnie. Stosunek liczby ubezpieczonych do ogółu ludności wynosił w procentach:

w roku 1946	—	9,7%
„ 1949	—	16,8%
„ 1952	—	22,1%
„ 1953	—	24%

W roku 1953 liczba ubezpieczonych dochodzi do 6,4 miliona i jest — mimo mniejszej liczby mieszkańców Polski — trzykrotnie wyższa niż przed wojną.

Podczas gdy w Polsce przedwojennej prawo do świadczeń ubezpieczeniowych miało nie więcej niż 13% ludności (ubezpieczeni wraz z pozostającymi na ich utrzymaniu członkami rodzin) w roku 1953 z prawa tego korzysta około połowa ludności. Wskutek tego, jak i wskutek przejęcia przez państwo całości opłat ubezpieczeniowych, wprowadzenia zasiłków rodzinnych, rozszerzenia zakresu świadczeń chorobowych i podwyższenia ich wysokości, wydatki pań-

stwa ludowego na ubezpieczenie społeczne są wielokrotnie wyższe, niż wydatki na to ubezpieczenie w Polsce kapitalistycznej.

Zwiększenie wydatków państwa na ubezpieczenie społeczne stało się możliwe w Polsce Ludowej na gruncie ciągłego wzrostu dochodu narodowego.

Dzięki wzrostowi dochodu narodowego Polska Ludowa rozbudowała i rozbudowuje pomoc leczniczą dla ludności pracującej, opiekę nad matką i dzieckiem oraz wczasy pracownicze, prowadzi szeroko zakrojone budownictwo mieszkaniowe, organizuje sieć urządzeń socjalnych i kulturalnych, zaprowadza w miastach i osiedlach wodociągi i kanalizację, ulepsza komunikację, elektryfikuje osiedla i wsie, zlikwidowała analogizm, zapewniła wszystkim dostęp do szkół podstawowych i uzyskanie pełnego wykształcenia zawodowego, dokonała olbrzymich postępów w dziedzinie upowszechnienia kultury.

Szybki wzrost dochodu narodowego pozwolił odbudować kraj ze zniszczeń wojennych oraz stał się podstawą rozbudowy naszych hut i kopalń oraz przemysłu ciężkiego, zwłaszcza maszynowego.

W przemówieniu na IX Plenum tow. Bierut podkreślił, że słuszną i zasłużoną, wspólną całemu narodowi dumą, że polski przemysł maszynowy, dzięki nowemu ustrojowi społecznemu, zwiększył 9-krotnie swą produkcję w porównaniu z okresem przedwojennym.

Na tle szybkiego wzrostu przemysłów podstawowych, jaskrawo wystąpiło opóźnienie naszego rolnictwa. Zaznaczyło się także nienadążanie za przemysłem ciężkim przemysłu lekkiego, zwłaszcza przemysłu wytwarzającego artykuły powszechnego użytku.

Dzięki jednak ogromnej rozbudowie przez państwo ludowe sił wytwórczych Polski, socjalistyczny wielki przemysł stanowi niezachwianą podstawę realizacji zadań wytyczonych przez IX Plenum: „wydatnego polepszenia położenia materialnego mas pracujących w mieście i na wsi w ciągu najbliższych lat“ (teza 76).

Mając silny przemysł maszynowy, kopalnie i huty, można realnie planować wybitne zwiększenie produkcji tańszych i lepszych artykułów codziennego użytku, rozbudowę przemysłu lekkiego i spożywczego. Można podjąć zadanie zwiększenia zaopatrzenia ludności w artykuły żywności, m. in. przez obfite zaopatrzenie rolnictwa w maszyny i nawozy, przez unowocześnienie zacofanych sposobów produkcji rozproszonej gospodarki wiejskiej.

Zapewniając zwiększenie masy towarów i usług, można postawić konkretne zadanie obniżania cen artykułów masowego użytku i wzrost realnych płac pracowników oraz dochodów pracującego chłopstwa o 15% w ciągu lat 1954 — 1955.

Tezy do dyskusji przed II Zjazdem PZPR, mówiące o osiągnięciach w wykonaniu Planu Sześcioletniego i o głównych zadaniach gospodarczych w latach 1954 — 1955 stwierdzają m. in.:

„Dochód narodowy wzrósł w roku 1953 w porównaniu z rokiem 1949 o 61%, przekraczając poziom roku 1938 dwukrotnie. Poważna część przyrostu dochodu narodowego została przeznaczona na odbudowę kraju, na jego uprzemysłowienie, na rozwój kultury i wzrost obronności...

Realne dochody przypadające średnio na głowę ludności pracującej poza rolnictwem (m. in. wskutek

większego zatrudnienia członków rodzin) wzrosły w I półroczu 1953 roku w porównaniu z I półroczem 1949 roku o około 15%, w porównaniu zaś z rokiem 1938 o około 36%.

Wydatniejszej poprawie uległy w 1953 roku w porównaniu z rokiem 1949 płace realne robotników zatrudnionych w przemyśle socjalistycznym. Jeśli chodzi o płace realne pozostałych pracowników, to w niektórych grupach pracowniczych w zasadzie pozostały one na nie zmienionym poziomie, w innych zaś grupach wzrost był nieznaczny.

Dochody realne przypadające na głowę ludności wiejskiej w roku 1953 są o około 20% wyższe w porównaniu z rokiem 1949, co oznacza wzrost o ponad 75% w porównaniu z rokiem 1938<sup>4</sup> (teza 66).

Pierwszym krokiem na drodze podniesienia realnych dochodów ludności pracującej jest dokonana prawie nazajutrz po ogłoszeniu uchwał IX Plenum częściowa obniżka cen, obejmująca liczne podstawowe artykuły masowego spożycia. Ludzie pracy z zadowoleniem i głębokim uznaniem przyjęli tę obniżkę cen, przedstawiającą dla ludności pracującej Polski wartość ponad 5 miliardów złotych rocznie. Dokonana ona została po dokładnym obliczeniu naszych możliwości. Zmiany w planie na lata 1954 — 1955 zmierzają do takich przesunięć w całej naszej gospodarce, aby szybciej zwiększać te możliwości.

Pomyślne wykonanie planu przyspieszenia wzrostu dobrobytu zależy w decydującym stopniu od aktywności wszystkich ludzi pracy, od tego, w jakim stopniu każdy z nas zdoła polepszyć swą pracę i jej wyniki.

„Im szybszy będzie rozwój produkcji — mówił tow. Kłosiewicz na zgromadzeniu aktywu związkowego inicjującego współzawodnictwo przedzjazdowe — im szybciej i pełniej realizować będziemy nasze plany gospodarcze, im więcej zasobów materialnych oddamy do dyspozycji państwa ludowego i im tańsza będzie ich produkcja, im wyższa ich jakość — tym większe będą możliwości coraz pełniejszego zaspokojenia potrzeb ludzi pracy“.

Tezy dość szczegółowo rozwijają te zadania w odniesieniu do poszczególnych gałęzi produkcji, handlu, usług itd. Wspólny jest nakaz polepszenia jakości pracy, podnoszenia jej wydajności i jakości, usprawniania jej organizacji, powszechny jest nakaz walki z wszelkimi przejawami brakorobstwa, marnotrawstwa, naruszenia dyscypliny finansowej. W tym więc kierunku trzeba nieustannie i wszędzie rozwijać inicjatywę i organizować ją w wyższych formach współzawodnictwa.

Wszystkie te nakazy odnoszą się w pełni oczywiście także do odcinka ubezpieczenia społecznego.

Przede wszystkim trzeba pamiętać, że dobra jakość naszej pracy przy załatwianiu roszczeń ubezpieczeniowych o zasiłki i renty oceniana jest przez miliony rzesze robotników i pracowników jako świadectwo troski państwa o należyte zaspokojenie ich potrzeb.

Dobra jakość pracy ubezpieczeniowej — to dbałość o to, aby każdy otrzymał należne mu świadczenie w należnym czasie. W tym zakresie istnieją poważne jeszcze niedomagania wynikające z niedostatecznych kwalifikacji fachowych niektórych pracowników ubezpieczeniowych oraz z wadliwej organizacji czynności ubezpieczeniowych zwłaszcza w zakładach pracy.

Brak kwalifikacji powoduje niekiedy niesłuszną od mowę świadczeń, zwłokę w ich przyznaniu, jak również wypłaty zasiłków prawnie nieuzasadnionych lub mylnie obliczonych przez referentów zasiłkowych nie znających dostatecznie przepisów.

Zagadnienie sprawnej i taniej organizacji pracy jest obecnie szczególnie ważne na terenie zakładów pracy. W wielu z nich nie poświęca się potrzebnej uwagi czynnościom ubezpieczeniowym i są one zaniedbane, w innych istnieją przerosty organizacyjne. Jedno i drugie zwiększa koszty administracji oraz marnotrawi czas i energię ubezpieczonych i pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy i w ZUS.

Do dobrej jakości pracy należy ściśle przestrzeganie zasad socjalistycznej praworządności i dyscypliny finansowej. W tym zakresie często jeszcze zdarza się zarówno lekceważenie obowiązujących przepisów (przy przyznawaniu i obliczaniu świadczeń, dokumentacji wypłat, pobieraniu pieniędzy na wypłaty i w rozliczeniach z ZUS) jak i przesadne papierkowe traktowanie spraw, prowadzące do bezdusznego biurokratyzmu.

Zagadnienie właściwej organizacji pracy ubezpieczeniowej w kopalniach, fabrykach, przedsiębiorstwach i instytucjach, obejmujące również sprawę kadr zatrudnionych przy wypłatach zasiłków, stanowi jedno z najważniejszych zadań administracji i związków zawodowych na odcinku ubezpieczenia społecznego w świetle nakazów zawartych w tezach uchwalonych przez IX Plenum PZPR.

Drugim takim zadaniem bardzo dotychczas zaniedbanym, jest powiązanie prac przy przyznawaniu zasiłków chorobowych z walką z przyczynami zachorowalności na terenie zakładu pracy, z troską o poprawę warunków socjalno-bytowych oraz warunków higieny i bezpieczeństwa pracy załóg robotniczych. Systematyczna akcja w tym kierunku prowadzona wspólnie przez związki zawodowe, administrację gospodarczą i służbę zdrowia może i powinna dać poważne wyniki w poprawie warunków pracy i w oszczędności wydatków na zasiłki chorobowe, koszty leczenia itp. Inicjatywy w tej dziedzinie podjąć powinny na terenie poszczególnych przedsiębiorstw nowowybrane rady zakładowe i miejscowe.

Wskazane zagadnienia nie wyczerpują oczywiście zadań wynikających dla pracowników ubezpieczeniowych z uchwał IX Plenum. Każda komórka ubezpieczeniowa i każdy jej pracownik musi starannie przeanalizować swą pracę na tle tez i określić swe zadania. Pismo nasze będzie się starało w tym dopomóc i prosi czytelników o współdziałanie.

W wyniku dotychczasowych osiągnięć w dziedzinie społecznej przebudowy i gospodarczej rozbudowy naszego kraju mamy dziś dostateczne środki i zasoby, aby — rozwijając nadal nasz przemysł ciężki — pomyślnie wykonać zadanie podniesienia dobrobytu robotników, chłopów i inteligencji. Trzeba tylko, aby każdy z nas jak najszybciej i jak najskuteczniej przyłożył rękę do tego wielkiego zadania. Wymaga tego także jego własne dobro. Bo — jak stwierdził tow. Bierut: „SZYBSZE PODNIESIENIE STOPY ŻYCIOWEJ TRZEBA WYWALCZYĆ I WYPACOWAĆ“.

J. P.

# LICZBY I FAKTY OSKARŻAJĄ

O POŁOŻENIU KLASY ROBOTNICZEJ W STANACH ZJEDNOCZONYCH

W bieżącym roku ukazało się w Nowym Jorku 11 kolejne opracowanie „Faktów o pracy“, wydane przez „Labor Research Association“<sup>1)</sup>.

Ta postępową organizacja już przeszło od 20 lat zajmuje się zagadnieniem pracy w Stanach Zjednoczonych, wydając regularnie co dwa lata zbiory faktycznych danych o materialnej sytuacji ludzi pracy w USA i ich walce o prawa ekonomiczne i polityczne.

Jedenaste z kolei opracowanie zawiera materiały cyfrowe i fakty odnoszące się do lat 1951—1952 i I kwartału roku 1953.

Okres ten to lata wojny w Korei. W tym czasie prasa kapitalistyczna usiłowała udowodnić, że militaryzacja gospodarki narodowej, że tzw. „ekonomika obronna“ USA i wpłynęła dodatnio na wzrost produkcji oraz zapobiegnie pogorszeniu się doli ludzi pracy.

Ale fakty i liczby przytoczone w omawianym wydawnictwie zadają druzgocący cios tym fałszywym wywodom i wykrywają kłamstwa oficjalnej propagandy o rzekomo dobroczynnym wpływie zbrojeń na sytuację materialną mas pracujących.

Cyfry zostały zaczerpnięte przeważnie z oficjalnych danych statystyki kapitalistycznej, która stara się „upiększyć“ istniejący stan rzeczy, niemniej jednak i one świadczą o pogłębieniu ekonomicznych i politycznych sprzeczności w USA, o obniżeniu stopy życiowej i wzroście wyzysku robotników i pracowników umysłowych.

Cały szereg zagadnień ekonomiczno-społecznych i politycznych został ujęty w 8 rozdziałach „Faktów o pracy“ i podany w liczbach.

A oto garść tych wysoce znamienych liczb:

W latach 1951—1952 produkcja przemysłowa USA dla celów wojennych wzrosła o 18%, podczas gdy produkcja środków spożycia nie rozwija się, mimo że liczba ludności wzrosła w tym okresie o 4%. Produkcja tekstyliów spadła w tym samym czasie o 12%, budownictwo mieszkaniowe — o 19%, cho-

ciaż wg oficjalnych danych 11 milionów mieszkańców w USA nie odpowiada ustalonym wymaganiom. Zmniejsza się spożycie w przeliczeniu na głowę ludności, np. spożycie mięsa spadło o 9%, mleka i przetworów mlecznych o 8%, świeżych owoców o 12% — w stosunku do lat 1945—1947.

W okresie ostatnich 3 lat podatki wzrosły o 70%. Od każdego zarobionego dolara amerykański robotnik płaci 32 centy podatku. Jednocześnie nastąpiła podwyżka cen na towary masowego spożycia.

Coraz szerzej zatrudnia się w Stanach Zjednoczonych kobiety, przy równoczesnym zwalnianiu z pracy mężczyzn, bowiem płace kobiet zatrudnionych w przemyśle są o 39% niższe, niż płace mężczyzn przy takich samych robotach. W roku 1950 zatrudnienie kobiet przyniosło monopolom około 5,4 miliarda dolarów dodatkowego zysku.

Wszystko to spowodowało spadek realnej wartości zarobków robotniczych i urzędniczych. W roku 1952 dochód ponad 70% amerykańskich rodzin nie wynosił niezbędnego minimum.

W ostatnich dwu latach nastąpiło więc w USA dalsze nasilenie walki strajkowej. W roku 1951 odbyło się 4.737 strajków, w których brało udział 2,2 miliona robotników. W roku 1952 — było 4.950 strajków z udziałem 3,5 miliona strajkujących.

Strajkujący żądali m. in. podwyższenia płac, ulepszenia ochrony pracy i ubezpieczenia społecznego.

W pogoni za maksymalnym zyskiem monopoliści wzmagają tempo pracy robotników i obcinają skromne pozycje budżetu na higienę i bezpieczeństwo pracy. Stąd duży wzrost liczby nieszczęśliwych wypadków przy pracy, zwłaszcza w górnictwie. W roku 1952 na skutek zaniedbań BHP zginęło w USA 546 górników, a 36.800 doznało obrażeń. Ogółem w roku 1952 wskutek nieszczęśliwych wypadków przy pracy straciło życie 15.000, a doznało obrażeń 2.031.000 robotników różnych specjalności.

Znaczna ilość robotników amerykańskich (około 14 milionów) w ogóle nie jest objęta systemem ubezpieczenia społecznego na wypadek

bezrobocia i nie może liczyć na otrzymanie nawet niskiego zasiłku w przypadku braku pracy.

Nielepiej przedstawia się ubezpieczenie na wypadek starości i śmierci żywiciela. Liczba pracujących nie objętych tym systemem ubezpieczenia wynosi 6 milionów.

W USA nie ma ubezpieczenia społecznego na koszt państwa. Pracujący sami muszą opłacać składki na fundusz ubezpieczeniowy.

Cyfry i fakty wykazują całkowite bankructwo systemu kapitalistycznego. Działalność postępowych związków zawodowych już od dawna niepokoi monopolistów, którzy idą ręką w rękę z podporządkowanymi sobie czynnikami rządowymi i sądownictwem.

„Fakty o pracy“ ukazują grabieżczą politykę i stałe naruszanie demokratycznych i związkowych praw klasy robotniczej w Stanach Zjednoczonych.

Na IX Plenum KC PZPR Bolesław Bierut wskazywał, że ogromne osiągnięcia Polski na polu produkcji przemysłowej, są „nieodpartym świadectwem wyższości gospodarki socjalistycznej nad kapitalizmem, który wkroczył już dawno w swe ostatnie stadium, okres gnicia, a jego obecna militarystyczna polityka ekonomiczna oznacza niesłychane marnotrawstwo sił wytwórczych, nagromadzonego kosztem cierpień, nędzy i bezlitosnego wyzysku mas pracujących“.

„Fakty o pracy“ nabierają szczególnej wymowy na tle naszej obecnej rzeczywistości, na tle też na II Zjazd PZPR, które zmierzają „do takiego ustawienia naszych zadań i wysiłków w gospodarce narodowej, aby dalszy jej rozwój zabezpieczał szybszy wzrost stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi“.

Jest to, jak powiedział Bolesław Bierut, „najpilniejsze i naczelne zadanie naszej pracy“, które „...dojrzeje i krystalizuje się we wszystkich krajach budujących socjalizm“.

„Fakty o pracy“ o s k a r ż a j ą .

Ale jednocześnie mówią one o zastrzeżeniu się klasowych przeciwieństw i o nieugiętej postawie mas pracujących w Stanach Zjednoczonych w walce o poprawę warunków bytu, o swobody demokratyczne i o pokój.

M.

<sup>1)</sup> „Labor Fact Book“, 11 Prepared by „Labor Research Association“, New York 1953, p. 160.

# O WYKORZYSTANIE ZWIĄZKOWEJ KAMPANII WYBORCZEJ DLA ULEPSZENIA PRACY SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWEJ

Zgodnie z Uchwałą Sekretariatu CRZZ w okresie od 20 listopada br. do 15 stycznia 1954 roku zostaną przeprowadzone wybory do władz we wszystkich zakładowych organizacjach związkowych.

Tegoroczne wybory odbywają się w warunkach szczególnej aktywności politycznej i zrywu produkcyjnego klasy robotniczej, która podjęła walkę o realizację programu nakreślonego w dokumentach IX Plenum.

Program ten wytyczył doniosłe zadania związkom zawodowym jako najbardziej masowej organizacji klasy robotniczej, do której obowiązków należy nie tylko mobilizacja załogi do wykonania planów produkcyjnych, rozwijania inicjatywy współzawodnicstwa socjalistycznego, podniesienia wydajności pracy, lecz również otaczanie troskliwą opieką człowieka, dbanie o zaspokojenie jego codziennych socjalno-bytowych potrzeb.

Podstawowym celem programu nakreślonego przez IX Plenum KC PZPR jest osiągnięcie wydatnego polepszenia materialnego położenia mas pracujących w mieście i na wsi w ciągu najbliższych lat. Rozumiemy, że osiągnąć to można tylko na drodze zwiększenia produkcji przemysłowej i rolniej, podniesienia wydajności pracy, obniżenia własnych kosztów produkcji oraz polepszenia jakości wytwarzanych przedmiotów.

Celowi temu służyć będzie również zwiększenie wydatków na budownictwo mieszkaniowe, socjalne i kulturalne, na rozbudowę urządzeń leczniczych i opiekę zdrowotną, na rozwój czasów pracowniczych. Zadaniem organizacji związkowych, zwłaszcza aktywu socjalnego, jest dopilnować, aby olbrzymie środki państwa przeznaczone na realizację wspomnianych celów były właściwie i w pełni wykorzystane.

Nasze związki zawodowe zdobyły w ciągu ostatnich kilku lat bogate doświadczenia w dziedzinie troski opieki nad człowiekiem pracy. Ich wzmożona działalność przyczyniła się poważnie do poprawy stanu lecznictwa, nastąpiła znaczna poprawa w dziedzinie wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego, rozbudowano sieć urządzeń socjalnych, usprawniono opiekę nad matką i dzieckiem, podniesiono na wyższy poziom bezpieczeństwo i ochronę pracy.

Duże są także osiągnięcia dołowego aktywu s-u, którego podstawowym zadaniem jest niesienie pomocy współtowarzyszom pracy. Możemy przytoczyć wiele przykładów ofiarnej koleżeńskości pracy członków komisji i delegatów s-u, którzy pomagają w umieszczaniu robotników w szpitalu, odwiedzają chorych w domu, ułatwiają im uzyskanie przepisanych leków, a w razie potrzeby występują z wnioskami o przyznanie zapomogi pieniężnej; opiekują się rodzinami chorych oraz wdowami i sierotami po zmarłych.

Oto kilka przykładów:

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa w Zakładach Mechanicznych w Tarnowie pomogła umieścić w szpitalu pracownika Kuczatego oraz zaopiekowała się jego rodziną. Choremu pracownikowi Józefowi Pikusowi członkowie komisji ułatwili uzy-

skanie pomocy lekarskiej oraz wystarali się o zapomogę pieniężną w Kasie Zapomogowo-Pożyczkowej.

W Zakładach Wytwórczych Sprzętu tel. T. 8. w Bydgoszczy komisja s-u analizuje wspólnie z lekarzem stan absencji chorobowej, uważnie rozpatruje i zatwierdza asygnaty zasiłkowe, wykrywając przypadki nadużyć, jak np. kiedy to stwierdzono, że jeden z robotników mając zwolnienie lekarskie, pracował prywatnie.

Aktyw s-u w tym zakładzie troskliwie opiekuje się swoimi pracownikami. Kiedy jedna z pracownic zachorowała i zaszła potrzeba umieszczenia jej na kilka miesięcy w szpitalu, komisja zaopiekowała się małymi dziećmi chorej, lokując jedno dziecko w żłobku, a drugie w przedszkolu. W czasie pobytu tej pracownicy w szpitalu członkowie komisji gospodarczym sposobem wyremontowali jej mieszkanie.

W Pomorskich Zakładach Wytwórczych Aparatury Niskiego Napięcia w Toruniu członkowie komisji analizują wspólnie z lekarzem przyczyny wzrostu absencji chorobowej w zakładzie i interwenują w sprawie umieszczania chorych w szpitalu.

W Zakładach im. Gen. Waltera w Skarżysku komisja przystąpiła do organizowania drużyn sanitarnych, których zadaniem jest przeglądanie rąk robotników przed rozpoczęciem pracy i po jej zakończeniu, aby w wypadkach okaleczeń i urazów udzielać natychmiastowej pomocy, co zabezpiecza przed schorzeniami ropnymi i ma duży wpływ na stan absencji chorobowej.

Na specjalne wyróżnienie zasługuje praca aktywu s-u w zakładach im. Stalina w Poznaniu. Komisje s-u w tym zakładzie regularnie 2 razy w miesiącu rozpatrują i zatwierdzają asygnaty zasiłkowe, wykrywają przy tym symulantów, jak to miało miejsce z ob. Szczepaniakiem.

Aktyw s-u oddziału W 4 troskliwie opiekuje się chorymi współtowarzyszami pracy, pomaga w umieszczeniu ich w szpitalu lub sanatorium.

Pomocy takiej udzielono: Lucji Dębskiej, Lucji Kandyńskiej, Bronisławie Halberdy, Kazimierze Kubiak. Delegat s-u tow. Tachrowski i mąż zaufania gr. 41 w poczuciu dobrze pojętych obowiązków zaopiekowali się chorym robotnikiem Mankiewiczem odwiedzając go w domu, a po stwierdzeniu ciężkich warunków domowych wystarali się o pomoc pieniężną. Ob. Knaflew-ska, mając na utrzymaniu ciężko chorego męża i matkę staruszkę, również dzięki staraniom delegata s-u otrzymała zapomogę pieniężną.

Na wyróżnienie za prawdziwie ludzki stosunek do bolących i potrzeb współtowarzyszy zasługują następujący aktywiści socjalno-ubezpieczeniowi ZISPO: Kazimiera Kowalska, Pelagia Cwierzniak, Maria Leplawa, Antoni Dutkiewicz, Swiderski, Lenzner, Fiszner, Czesław Pszeniczka i wielu innych.

Dzięki dobrej i stałej współpracy rady zakładowej z lekarzami analizowana jest często absencja chorobowa i przyczyny zachorowań oraz zwoływane są narady lekarzy i aktywu społecznego, mające na celu kry-

tyczną ocenę działalności placówki leczniczej w zakładzie.

Jako przykład ożywionej działalności aktywu mogą służyć także zakłady WSK we Wrocławiu oraz Zakłady Samochodowe w Starachowicach.

W ocenie działalności związków zawodowych takie osiągnięcia aktywu s-u w zakresie opieki nad człowiekiem pracy powinny znaleźć właściwe odbicie na zebraniach, w referatach i dyskusji.

Na ogół pracował on w tym okresie znacznie lepiej niż w latach ubiegłych. Widzimy jego większą aktywność w opiece nad chorymi, ich rodzinami, nad matką i dzieckiem, widzimy jego udział w kontroli nad rozchodowaniem funduszów socjalnych i gospodarką środkami ubezpieczeniowymi, w wykrywaniu braków i nadużyć przy wypłacie zasiłków rodzinnych i chorobowych.

Podejmowanie kolektywnej decyzji przy analizie asygnat zasiłkowych uczy i przygotowuje związki zawodowe do całkowitego przejścia ubezpieczeń społecznych w swoje ręce.

Co wpłynęło na lepszą pracę aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w okresie ubiegłej kadencji?

Przede wszystkim to, że został on w większości przeszkolony i że korzystał z doświadczeń i praktyki zakładów lepiej pracujących.

Wielki wpływ na ogólne podniesienie stylu pracy zakładowych organizacji związkowych posiada również korzystanie z bogatego dorobku radzieckich związków zawodowych, które są dla nas wzorem i przykładem.

Mamy jednak jeszcze i takie zakłady, gdzie aktyw s-u nie spełnia swoich zadań, nie dba o sprawy robotnicze, nie interesuje się gospodarką funduszami socjalnymi i ubezpieczeniowymi, zawodzi zaufanie swoich wyborców.

Do takich przedsiębiorstw należą np. Zakłady Maszyn Rolniczych we Wrocławku, Pafawag we Wrocławiu i inne.

W Pafawagu do niedawna aktyw s-u był nieczynny, nie istniała współpraca między komisją s-u a zakładową służbą zdrowia, nie widać było zainteresowania ze strony kierownictwa związkowego sprawami socjalno-bytowymi pracujących. Toteż nic dziwnego, że autorytet organizacji związkowej znacznie się obniżył, czego wymownym dowodem był fakt niedojścia do

skutku dwukrotnie zwoływanej narady aktywu robotniczego z zakładową służbą zdrowia.

Doświadczenie wykazuje, że wielu aktywistów związkowych nie zrozumiało jeszcze swoich podstawowych zadań w dziedzinie reprezentowania żywotnych interesów ludzi pracy, że nie widzi człowieka z jego potrzebami bytowymi. Niezrozumienie tych podstawowych zadań i obowiązków ze strony organizacji związkowych grozi oderwaniem się od mas, zejściem na manowce oportunistów, wypaczeniem linii politycznej ze strony związków zawodowych.

Surowa, sprawiedliwa i pouczająca krytyka i samokrytyka podczas zebrań wyborczych pomoże w przezwyciężeniu istniejących braków.

Wybierając nowe władze związkowe, a w tym także aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, trzeba mieć na uwadze przede wszystkim osobiste zalety kandydata, jego stosunek do pracy, stopień zainteresowania sprawami społecznymi, postawę polityczną i obywatelską, jego opinię wśród robotników.

Aktywistów, którzy byli we władzach związkowych w poprzedniej kadencji i dobrze wywiązywali się ze swych zadań, należy wybierać ponownie, aby mogli wykorzystać doświadczenia nabyte w pracy.

Kierownictwa instancji związkowych winny już teraz pomyśleć o tym, aby nowe władze od razu po przystąpieniu do pełnienia swych obowiązków otrzymały należyłą pomoc, aby udzielono im instruktażu i zorganizowano szkolenie masowe.

Niemniej ważną rzeczą jest podniesienie poziomu ideologicznego nowo wybranego aktywu i przepojenie go poczuciem odpowiedzialności za wykonanie powierzonych zadań.

Dobrze przeprowadzona kampania sprawozdawczo-wyborcza władz zakładowych organizacji związkowych, należyta ocena dotychczasowego dorobku aktywu, podniesienie na wyższy poziom zdolności organizacyjne ogniw związkowych w zakresie mobilizacji klasy robotniczej do wykonania zadań ostatnich dwu lat Planu Sześcioletniego, nakreślonych w tezach na II Zjazd Partii.

Związki zawodowe mają wielką rolę do spełnienia na tym nowym etapie budownictwa socjalizmu, etapie walki o podniesienie stopy życiowej mas pracujących, której wymownym dowodem jest przeprowadzona ostatnio obniżka cen.

*Mieczysław Tureniec*  
Kierownik W-tu S-U CRZZ

SPRAWNE PRZEPROWADZENIE PRZEZ ZWIĄZKI W CZASIE KAMPANII SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZEJ MOBILIZACJI ZAŁÓG ROBOTNICZYCH DO REALIZACJI WYSUNIĘTEGO PRZEZ PARTIĘ PROGRAMU PODNIESIENIA STOPY ŻYCIOWEJ MAS PRACUJĄCYCH – BĘDZIE GODNYM UCZCZENIEM II ZJAZDU POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ PARTII ROBOTNICZEJ I III KONGRESU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z uchwały CRZZ



# WYKŁADNIA i PRAKTYKA

## Podejmowanie akcji regresowej środkiem walki o bezpieczne warunki pracy

Przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym (art. 195) oraz rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (art. 122) dają ZUS prawo żądania zwrotu od pracodawców równowartości świadczeń przyznanych z powodu choroby, niezdolności do zarobkowania lub śmierci ubezpieczonego, gdy choroba, niezdolność do zarobkowania lub śmierć nastąpiły z winy pracodawcy.

Przepisy te nabierają szczególnego znaczenia w związku z zadaniami przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących, wytyczonymi przez IX Plenum KC PZPR. Tezy do dyskusji przedjazdowej wskazują wyraźnie (teza 83) na konieczność poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na tle uchwały rządu z 1. 8. br. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zagadnienia warunków pracy w przedsiębiorstwach stały się przedmiotem szerokiej dyskusji na łamach prasy i na naradach roboczych na terenie zakładów pracy. Warunki pracy panujące w niektórych zakładach poddawane są bardzo ostrej krytyce i samokrytyce. I nic dziwnego. Sprawy bytowe i warunki pracy są w Polsce Ludowej otaczane największą troską, a zaniedbania na tym polu w niektórych przedsiębiorstwach wyrządzają Państwu wiele szkody.

Znaczenie walki o bhp zrozumiemy na następującym przykładzie: w wypadku na kopalni w dniu 2. 9. 1952 górnik doznał złamania kręgosłupa, czego następstwem był paraliż kończyn dolnych, a więc całkowita niezdolność do zarobkowania połączona z bezradnością. W konsekwencji tego wypadku ZUS wypłaca obecnie kwotę 1152 zł tytułem renty. Co było przyczyną tak poważnego w następstwie wypadku?

Dochodzenia przeprowadzone przez Okręgowy Urząd Górniczy wykazały, że przyczyną wypadku było pochwycenie uszkodzonego przez przesuwnicę kolejową poruszającą się po terenie, który nie był należycie zabezpieczony ani też w widoczny sposób oznaczony, mimo że w pobliżu pracuje stale wielu robotników; sama zaś przesuwnica nie działała sprawnie, wskutek czego nie można jej było na dany sygnał od razu zatrzymać. Jak z powyższego wynika, wypadek zaszedł z winy kopalni wskutek zaniedbania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Konsekwencją tego jest pozbawienie pracownika na całe życie zdolności do zarobkowania i związanie z nim na stałe drugiej osoby, ze względu na bezradność uszkodzonego.

Wypadki z winy zakładów pracy nie są, niestety odosobnione. Czemu to przypisać?

Przecież Rząd nasz przeznacza bardzo poważne sumy na polepszenie warunków pracy i nakłady na ten cel wzrosną jeszcze bardziej w najbliższych 2 la-

tach. Każdy zakład pracy dysponuje specjalnymi funduszami na bezpieczeństwo i higienę pracy, na cele socjalne i kulturalne, nowe zaś zakłady budowane już są z pełną troską o człowieka i warunki jego pracy.

Analiza wykonywania planów inwestycji, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zaopatrzenia w odzież ochronną itp. wykazuje, że sprawy te w wielu zakładach pracy są traktowane raczej marginesowo.

Nie wykorzystuje się wszystkich możliwości i funduszy na zabezpieczenie odpowiednich warunków pracy. Źródło niedociągnięć na tym polu leży w mylnym, z gruntu fałszywym i obcym duchowi ustroju ludowego przekonaniu, że ważna jest jedynie produkcja, sprawy zaś ochrony pracy, sprawy dotyczące człowieka — to rzecz drugoplanowa.

Takie rozumowanie niektórych kierowników zakładów pracy jest karygodne, gdyż przynosi naszej gospodarce narodowej poważne straty.

Szkody wyrządzane przez wypadki są bardzo duże i nie obciążają wyłącznie samego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wypłacającego renty i uszkodzanego, który zostaje często wytrącony z produkcji.

Zdarza się bowiem często, że wskutek wypadku zostają również zniszczone surowce, materiały, narzędzia, maszyny, co spowodować może wstrzymanie produkcji nie tylko na danym stoisku pracy, lecz nawet w całych działach. Szkody zatem gospodarcze mogą być bardzo duże.

Sprawa bhp zatem — to nie sprawa drugoplanowa, lecz sprawa na codzień.

Tak też stawia zagadnienie uchwała Prezydium Rządu z 1. 8. 1953 w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wydane na jej podstawie przez Przewodniczącego PKPG w dniu 16. 9. 1953 zarządzenie w sprawie organizacji i zakresu działania służby bhp w zakładach pracy (Monitor nr A-83, poz. 979 i 980).

Sprawę ochrony pracy powinno się omawiać na naradach roboczych. Rady zakładowe powinny troszczyć się, aby wszystkie słuszne postulaty załogi były realizowane. Rady powinny też roztoczyć należytą kontrolę nad tym, jak są realizowane zaplanowane prace względnie inwestycje w tej dziedzinie.

Jest bowiem obowiązkiem przede wszystkim związków zawodowych dopilnować, by jak najbardziej celowo i z jak największym pożytkiem zostały wykorzystane fundusze przeznaczone przez państwo na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na tle ogólnej walki o bezpieczeństwo i higienę pracy specjalna rola przypada ZUS w oparciu o cytowane na wstępie przepisy ubezpieczeniowe.

W szczególności więc obowiązkiem ZUS jest pociąganie do odpowiedzialności drogą akcji regresowej pracodawców we wszystkich przypadkach, gdy niezdolność do zarobkowania lub śmierć pracownika została spowodowana przez pracodawcę lub jego zastępcę rozmyślnie albo przez zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Należy pamiętać, że w myśl wyrażonego ostatnio poglądu w orzecznictwie Sądu Najwyższego odpowiedzialność cywilna zakładu pracy uzasadniona jest również i w tych przypadkach, gdy nie istniał wyraźny przepis nakazujący wprowadzenie pewnego urządzenia zabezpieczającego życie i zdrowie pracownika, ale gdy wprowadzenie takiego urządzenia nakazywało powszechne doświadczenie i dla uznania potrzeby tego urządzenia nie trzeba było specjalnej wiedzy fachowej.<sup>1)</sup>

Wdrożenie przez ZUS regresu do pracodawcy niewątpliwie odbije się głośnie echem w zakładzie pracy, pokrycie należności regresowych wymaga bowiem uzyskania odpowiednich kredytów, a to pociąga za sobą równocześnie obowiązek odpowiedniego uzasadnienia i tłumaczenia się kierownikom zakładu pracy, komórki bhp, względnie innych osób przed przełożonymi czy instytucjami nadrzędnymi z powodu zajścia danego wypadku. Krytyczna analiza przyczyn wypadku i winy osób odpowiedzialnych za ten wypadek musi doprowadzić do wyciągnięcia właściwych wniosków na przyszłość i do wydania odpowiednich za-

rzążeń mających na celu uniknięcie podobnego wypadku w przyszłości.

Jak widać z powyższego, akcja regresowa ma charakter wychowawczy. Celem jej jest zmuszenie pracodawców do należytego zajęcia się na swym terenie warunkami pracy.

We wszystkich więc przypadkach, w których zachodzą warunki do wdrożenia akcji regresowej, ZUS ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek korzystania z regresu, gdyż każdy regres prowadzi do wzmocnienia akcji bhp bezpośrednio w samym zakładzie pracy.

Podnoszony niekiedy zarzut, że wdrażanie akcji regresowej przeciw zakładom pracy należącym do sektora socjalistycznego jest niewskazane z tego powodu, iż prowadzi do zmniejszenia środków obrotowych zakładu pracy na rzecz instytucji ubezpieczeniowej, będącej przecież jednym z urządzeń gospodarki socjalistycznej, jest — pomijając już inne argumenty — bezasadny w świetle wywodów wyżej podanych.

Wobec szczególnej wagi, jaką odgrywa akcja regresowa w walce o zdrowie i bezpieczeństwo robotnika, oddziały ZUS muszą bardzo szczegółowo badać okoliczności, w jakich nastąpiło uszkodzenie zdrowia lub śmierć; możliwe to jest oczywiście, gdy idzie o wypadki w zatrudnieniu.

Również rady zakładowe winny zwrócić na to zagadnienie specjalną uwagę, jeżeli przy badaniu uprawnień do zasiłku chorobowego dojdą do wniosku, że choroba pracownika została spowodowana karygodnym zaniedbaniem w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

*T. Wasylecki*

<sup>1)</sup> Zobacz PUS 3/53 str. 71 i nast.

## ZNACZENIE STATYSTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

### O poprawne dane na sprawozdaniach z wypłat zasiłków

Sprawozdanie z wypłaty zasiłków zawiera dane, dotyczące liczby usług (świadczeń) i kwot wypłacanych z trzech odrębnych tytułów budżetowych, a mianowicie z tytułu:

1) zasiłków chorobowych w znaczeniu ogólnym (rozdział budżetowy w 1953 roku — 253), które dzielą się na 5 rodzajów:

a) właściwe zasiłki chorobowe, gdy pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby przebywa na kuracji w domu,

b) zasiłki sanatoryjne — gdy pracownik przebywa na kuracji w sanatorium,

c) zasiłki domowe i szpitalne, gdy pracownik niezdolny do pracy przebywa na kuracji w szpitalu (domowy — gdy posiada na utrzymaniu rodzinę, szpitalny — gdy jej nie posiada),

d) zasiłki połogowe, gdy pracownica przebywa na urlopie macierzyńskim,

e) zasiłki dla karmiących, wypłacane na zakup mleka pracownikom

po ukończeniu zasiłku połogowego i nie pracującym a będącym na utrzymaniu ubezpieczonego członkiniom rodziny, po połogu.

2) zasiłków pogrzebowych (rozdział budżetowy w 1953 roku — 254) wypłacane po śmierci ubezpieczonych i członków rodzin będących na utrzymaniu ubezpieczonych, jako też po śmierci rencistów i emerytów oraz członków ich rodzin.

3) zasiłków rodzinnych (rozdział budżetowy w 1953 roku — 255), wypłacanych ubezpieczonym na niepracujące żony i dzieci.

Sprawozdania z wypłaty zasiłków sporządzają oddziały ZUS na podstawie trzech źródeł:

a) danych, umieszczanych przez zakłady pracy opłacające składki wg nowego systemu na odwrotnej stronie egzemplarza D zleceń wypłaty. Zakłady pracy opłacające składki wg nowego systemu pobierają gotówkę na wypłaty zasiłków w banku kontrolującym ich fundusz płac na podstawie zleceń wypłaty,

wystawianych przez zakład pracy i udokumentowanych listami wypłat zasiłków,

b) danych zawartych w zestawieniach ogólnych wypłacanych zasiłków, przedstawianych wraz z deklaracją składek przez społeczniczne zakłady pracy nie objęte nowym systemem opłacania składek,

e) danych zawartych w zestawieniach dziennych zasiłków, wypłacanych przez sam Oddział ZUS.

Dla każdego z tych źródeł oddziały ZUS prowadzą odrębne zestawienia zbiorcze, w których codziennie notują wg wyżej podanego podziału sumy liczby usług i kwot. Po zakończeniu miesiąca sumuje się w każdym zestawieniu dane ilościowe i kwotowe, dotyczące odpowiednich rodzajów zasiłków i sumy wpisuje się do sprawozdania z wypłaty zasiłków, przesyłanego do Centrali ZUS.

Sprawozdanie takie tylko wtedy posiadać będzie wartość materialną statystycznego i tylko wtedy spełni zadanie, o którym mowa w części I niniejszego artykułu (patrz PUS nr 10/53 str. 296), jeśli dane, na podstawie których zostało ono sporząd-

dzone są prawdziwe, właściwe, zupełne i odpowiednie.

Dane będą prawdziwe, jeśli kwoty, na które zakład pracy wystawił zlecenie wypłaty odpowiadają ogólnej sumie zasiłków na listach przygotowanych do wypłaty, a dane ilościowe — liczbie świadczeń zarejestrowanej na tych listach. Przedstawianie do realizacji zleceń wypłaty nie udokumentowanych listami wypłat zasiłków jest przestępstwem i osoby w ten sposób postępujące powinny być pociągane do odpowiedzialności karnej. Nie wolno zatem podejmować gotówki na wypłatę zasiłków, jeśli nie ma sporządzonych list wypłat zasiłków.

Dane będą właściwe, jeżeli na wypłatę zasiłków z każdego tytułu budżetowego będzie wystawione odrębne zlecenie wypłaty z zaznaczeniem w rubryce „klasyfikacja budżetowa” numerów, części, działu i rozdziału budżetowych zgodnie z przepisami szczegółowymi dla zakładów pracy, wydanymi przez ZUS, a mianowicie przy podejmowaniu gotówki w 1953 roku:

Cz. 55 Dz. 8 rozdz. 253, jeśli wypłata dotyczy zasiłków chorobowych,

Cz. 55 Dz. 8 rozdz. 254, jeśli wypłata dotyczy zasiłków pogrzebowych,

Cz. 55 Dz. 8 rozdz. 255, jeśli wypłata dotyczy zasiłków rodzinnych.

Przy podejmowaniu zaś gotówki w 1954 roku — odpowiednio:

Cz. 75 Dz. 7 rozdz. 233 (zasiłki chorobowe,

Cz. 75 Dz. 7 rozdz. 234 (zasiłki pogrzebowe),

Cz. 75 Dz. 7 rozdz. 235 (zasiłki rodzinne).

Nie wolno podejmować gotówki z jednego rozdziału budżetowego na wypłatę zasiłków z różnych tytułów budżetowych lub odwrotnie. Postępowanie takie ogromnie utrudnia pracę w oddziałach ZUS, które muszą korygować klasyfikację budżetową i uzgadniać ją z NBP.

Dane będą zupełne, jeśli na odwrocie części D zlecenia wypłat zakłady pracy będą podawać zawsze liczbę świadczeń (usług), odpowiadającą kwocie przygotowanej do wypłaty. Przy podejmowaniu gotówki na wypłatę zasiłków chorobowych, zarówno liczba świadczeń jak i kwota powinny być rozbite na poszczególne rodzaje świadczeń.

Niestety, zdarza się czasem, że zakłady pracy — zapewne przez zapomnienie — podają, na zleceniu wypłaty, dotyczącym zasiłków chorobowych tylko ogólną liczbę świadczeń i ogólną kwotę, bez rozbitcia na poszczególne rodzaje zasiłków; zdarza się nawet nieraz, że zakłady pracy w ogóle nie podają na odwrocie części D zleceń wypłaty liczby świadczeń, co uniemożliwia włączenie tych danych do zestawień statystycznych i powoduje konieczność prowadzenia dodatkowej korespondencji zabierającej dużo czasu zarówno zakładom pracy jak i oddziałom ZUS oraz zmusza oddziały do przeprowadzenia żmudnych obliczeń w celu szacunkowego określenia potrzebnych danych.

Jest rzeczą zrozumiałą, że dla utrzymania podziału liczby świadczeń i kwot na rodzaje zasiłków chorobowych potrzeba pewnego nakładu pracy, który można znacznie zmniejszyć, układając asygnaty przed sporządzeniem listy wypłat wg poszczególnych rodzajów zasiłków.

Nie należy również zapominać o korzyściach, jakie wypłata zasiłków przez zakłady pracy przynosi zakładom pracy w zaoszczędzonych godzinach niepotrzebnego wystawiania pracowników po zasiłki w oddziałach ZUS, przez co trud włożony we właściwe sporządzanie zleceń wypłaty rekompensuje się z nadwyżką.

Dane będą o d p o w i e d n i e, jeśli pojęcie „liczba świadczeń (usług)” będzie rozumiana jednoznacznie, a liczby podawane będą przez wszystkich jednolicie. Jest to możliwe wtedy, gdy pojęcie „liczba świadczeń” będzie jasno i ściśle określone.

Otóż pod liczbą świadczeń (usług) w zasiłkach chorobowych wszystkich rodzajów rozumiemy liczbę dni zasiłkowych, tj. liczbę dni, za które wypłaca się dany zasiłek.

Przy wypłacie zasiłków pogrzebowych pod liczbą świadczeń (usług) rozumiemy liczbę tych zasiłków (ściślej liczbę zmarłych, po których śmierci wypłaca się zasiłki) może się bowiem zdarzyć, że wypłaca się najpierw zaliczkę na zasiłek pogrzebowy a potem wyrównanie; w tym przypadku należy liczyć zasiłek tylko przy wypłacie zaliczki, a nie liczyć przy wypłacie wyrównania. Oczywiście kwoty nie można w żadnym przypadku pominąć.

Przy wypłacie zasiłków rodzinnych rozumie się pod liczbą świadczeń (usług) liczbę pracowników, którzy w danym miesiącu otrzymali zasiłki rodzinne (co odpowiada zazwyczaj liczbie pozycji listy wypłat zasiłków rodzinnych). Zdarza się czasem, że zakłady pracy nie podają danych, dotyczących liczby zasiłków rodzinnych zgodnie z powyższą definicją, lecz liczbę członków rodziny pracowników, za których zasiłki wypłacono, co zniekształca sprawozdanie statystyczne i prowadzi do błędnych wniosków.

Uwagi powyższe co do prawidłowego podawania danych statystycznych odnoszą się również do zakładów pracy nie objętych nowym systemem opłacania składek z tym, że w tym przypadku chodzi o prawidłowe sporządzanie zestawień ogólnych wypłaconych zasiłków, przesyłanych oddziałom ZUS przez zakłady pracy wraz z deklaracjami składek.

A zatem apelujemy do wszystkich osób załatwiających w zakładach pracy sprawy związane z przelewem składek oraz z wypłatą i rozliczeniem zasiłków z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych o rzeczowy i właściwy stosunek do obowiązków w wymienionym wyżej zakresie, a tym samym o ułatwienie pracy kolegom z oddziałów ZUS.

F. K.

WYDATKI PAŃSTWA LUDOWEGO NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZASIŁKI RODZINNE DLA PRACOWNIKÓW SĄ WIELOKROTNIE WYŻSZE NIŻ WYDATKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W POLSCE KAPITALISTYCZNO-OBSARNICZEJ.

(z tez na II Zjazd Partii)

# Wykonywanie prac równorzędnych

## a prawo do renty z Karty Górnika

Na poczet uprawnień z KG zalicza się prace pod ziemią, prace dozoru i prace równorzędne.

Nadto uczniom Przysposobienia Zawodowego — okres przebywania w szkole, uczniom zasadniczych szkół zawodowych górniczych oraz słuchaczom średnich górniczych — 1 rok studiów górniczych, studentom Akademii Górniczo-Hutniczej oraz studentom Wydziałów Górniczych w Gliwicach i we Wrocławiu — 1 rok studiów, jeśli zaś przed wstąpieniem na wyższe studia posiadali już prawa z KG — cały okres studiów. Zaliczeniu podlega również okres pobierania zasiłków chorobowych i okres służby wojskowej.

W niniejszym artykule zajmiemy się bliżej uprawnieniami osób wykonujących prace równorzędne.

Za równorzędne z pracą górnika pod ziemią uznane zostały wykonywane w Polsce po wyzwoleniu: a) prace w charakterze członków rad zakładowych i władz Związku Zawodowego Górników oraz Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, Ceramiki i Pokrewnych Zawodów, b) prace instrukcyjno-techniczne pracowników ZZG oraz ZZPBC i PZ w ramach bezpieczeństwa pracy, współzawodnictwa itp., które wymagają zjeżdżania pod ziemią, c) zatrudnienie w Ministerstwie Górnictwa i w Ministerstwie Hutnictwa, w C. Z. Zaopatrzenia i Centrali Zbytu Węgla, w instytucjach naukowo-badawczych i urzędach górniczych, w administracji przedsiębiorstw górniczych — na stanowiskach wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych w zakresie górnictwa.

Aby jednak wyszczególnione prace mogły być traktowane jako prace równorzędne z pracą górnika pod ziemią, dany pracownik musiałby być poprzednio zatrudniony w kopalni pod ziemią albo w charakterze dozoru niższego, średniego lub wyższego i to albo przez okres czasu dowolny lub ściśle określony (5 lat).

<sup>1)</sup> Zob. art. T. Wasyleckiego „Niezdolność do pracy pod ziemią w rozumieniu Karty Górnika“ — PUS, nr 10/52, str. 288 i nast.

Z uznania pewnych prac za równorzędne z pracą górnika pod ziemią należałoby wyciągnąć wniosek, że między pracą równorzędną a pracą pod ziemią postawiono znak równości, a zatem że praca równorzędna winna być zawsze, jeśli idzie o uprawnienia z KG, tak samo traktowana jak praca pod ziemią. Bliższa analiza tego zagadnienia wskazuje jednak, iż wniosek taki nie zawsze byłby uzasadniony.

Prawdą jest, iż lata pracy równorzędnej zalicza się, jak już zaznaczono na wstępie, do uprawnień z KG. W tym więc przypadku traktuje się pracę równorzędną jako kontynuację pracy pod ziemią.

Na konferencji świadczeniowej odbytej w ubiegłym roku w Poznaniu postanowiono, że w przypadku, gdy osoba wykonująca pracę równorzędną zgłosi roszczenie o rentę, nie można jej przyznać renty z KG, jeśli nadal pracę tę wykonuje. Również i w tym przypadku traktuje się pracę równorzędną jako kontynuację pracy pod ziemią, albowiem jedynie wykonywanie takiej pracy może w myśl instrukcji MPiOS uzasadniać odmowę renty z tytułu niezdolności do pracy<sup>1)</sup>.

Inaczej jednak przedstawia się sprawa, jeśli idzie o ocenę niezdolności do pracy osoby, która wykonywała ostatnio pracę równorzędną i wnosi roszczenie o rentę z KG. Ocenę tę przeprowadza się według zasad ustalonych w punkcie 15 instrukcji MPiOS z 18.1.1951, która postanawia:

*„Za niezdolnego do pracy pod ziemią... uważa się takiego pracownika, który jest niezdolny do wykonywania jakiegokolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć. W stosunku do osób, które były lub są zatrudnione w charakterze dozoru, za podstawę oceny niezdolności przyjmuje się te właśnie prace. Dla oceny niezdolności do pracy pod ziemią osób, których ostatnia praca była pracą równorzędną, bierze się pracę pod ziemią, wykonywaną przed przejściem do pracy równorzędnej“.*

Przy ocenie więc niezdolności do pracy osoby, która bezpośrednio przed wniesieniem roszczenia o rentę z KG wykonywała pracę równorzędną, miarodajna jest nie ta ostat-

nia praca, lecz praca wykonywana przez tę osobę przed przejściem do prac równorzędnych. Innymi słowy, w tym przypadku praca równorzędna nie ma takiego samego waloru jak praca pod ziemią.

Czym się tłumaczy takie stanowisko? Tym, że praca równorzędna (w zasadzie biurowa) wymaga mniejszej sprawności organizmu niż praca pod ziemią (praca nadzoru). Gdyby więc prawo do renty z KG było zależne od niezdolności do wykonywania pracy równorzędnej, wówczas w wielu przypadkach pracownicy, którzy przeszli do tych prac, nie mieliby prawa do renty, nawet jeśli byli niezdolni do pracy pod ziemią lub do pracy dozoru. Byłoby to pokrzywdzeniem tych pracowników w porównaniu z pracownikami wykonującymi pracę pod ziemią względnie dozoru.

Powstaje jednak pytanie, dlaczego skoro, jak wyżej wspomniano, tylko kontynuowanie pracy pod ziemią lub pracy dozoru uzasadnia odmowę renty z KG, nie można przyznać renty osobie, która będąc według orzeczenia lekarskiego niezdolna do pracy pod ziemią lub pracy dozoru, wykonuje pracę równorzędną?

Przyznanie renty w tym przypadku byłoby uprzywilejowaniem pracowników wykonujących prace równorzędne w porównaniu z pracownikami pracującymi pod ziemią lub w dozorz, jeśli bowiem dalsze wykonywanie pracy pod ziemią lub w dozorz wyklucza prawo do renty z KG, brak jakiegokolwiek społecznego uzasadnienia, aby pracownicy wykonujący pracę równorzędną, a więc zasadniczo biuraliści, pobierali wynagrodzenie za te prace i ponadto wysokie renty z KG.

W konkluzji poprzednich rozważań dochodzimy do wniosku, iż uprawnienia osób wykonujących prace równorzędne musimy oceniać wychodząc z zasady, że przejście z pracy pod ziemią lub z pracy dozoru do pracy równorzędnej nie może z jednej strony powodować pokrzywdzenia danego pracownika w zakresie uprawnień do renty z KG, z drugiej jednak strony nie może stwarzać dlań specjalnych przywilejów w zakresie tych uprawnień.

(W. i N.)

# Zadania głównych księgowych

## w zakresie odpowiedzialności za wypłatę zasiłków

Obok kierowników zakładów pracy, główni (starsi) księgowi ponoszą bezpośrednio odpowiedzialność za prawidłową i terminową wypłatę zasiłków chorobowych, pogrzebowych i rodzinnych w zakładach pracy<sup>1)</sup>.

W razie stwierdzenia dużych nadpłat lub ewentualnych nadużyć, powstałych na skutek zupełnego braku nadzoru, kontroli i wadliwej organizacji pracy, główny (starszy) księgowy odpowiada nie tylko materialnie za wyrządzoną szkodę, ale może być pociągnięty również do odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet karnej.

Dla uniknięcia ujemnych skutków odpowiedzialności główny (starszy) księgowy w zakładzie pracy powinien troszczyć się o prawidłową wypłatę zasiłków, interesować się wypłatą zasiłków tak samo, jak każdą inną agendą finansową i zapewniać warunki niezbędne dla prawidłowej i terminowej wypłaty zasiłków oraz właściwego i terminowego rozliczania się z ZUS z tytułu wypłaconych zasiłków.

W tym celu główny (starszy) księgowy powinien znać dokładnie instrukcje i komunikaty ZUS o wypłacie zasiłków,

zorganizować odpowiednio pracę w zakresie wypłaty zasiłków,

zorganizować kontrolę list zasiłkowych przed wypłatą,

przestrzegać bezwarunkowo przepisu, że gotówka na wypłatę zasiłków pobrana z rachunku ZUS ma być zgodna z sumą, która ma być wypłacona,

pilnować terminowej wypłaty zasiłków i terminowego rozliczania się z ZUS,

wykonywać osobiście kontrolę czynności referenta zasiłkowego,

omawiać z revidentem ZUS wyniki kontroli wypłat zasiłków, podpisywać protokoły z kontroli i dopilnować wykonania zarządzeń pokontrolnych.

### INSTRUKCJE I KOMUNIKATY ZUS O WYPŁACIE ZASIŁKÓW

Główny (starszy) księgowy powinien więc dokładnie zapoznać się ze wszystkimi instrukcjami i komunikatami o zasiłkach, wydanymi przez ZUS.

Każdy zakład pracy wypłacający zasiłki otrzymał obowiązujące instrukcje i komunikaty o wypłacie zasiłków. Referenci zasiłkowi powinni więc posiadać kompletne materiały instruktażowe dla użytku własnego i głównych (starszych) księgowych.

Komunikaty przesyłane zakładom pracy, kolejno obecnie numerowane, zawierają bądź zmiany, bądź nowe przepisy o zasiłkach, ogłaszane po wydaniu przez ZUS zasadniczych instrukcji<sup>2)</sup> o wypłacie zasiłków chorobowych, o wypłacie zasiłków rodzinnych oraz o opłacaniu składek i finansowaniu wypłat zasiłkowych.

<sup>1)</sup> Zobacz § 13 instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18. X. 1952 w sprawie obliczania i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypłacania zasiłków pieniężnych przez upoważnione zakłady pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank (Monitor Polski A-92, poz. 1436).

<sup>2)</sup> Obecnie obowiązują instrukcje wydane w 1952 r.

Główny (starszy) księgowy w zakładzie prac powinien wydać zarządzenie, aby wszystkie komunikaty, wyjaśnienia i pisma ZUS były mu doręczane. Po zapoznaniu się z treścią komunikatu lub korespondencji główny (starszy) księgowy powinien następnie omówić ją z referentem zasiłkowym i wydać potrzebne zlecenia.

Instrukcje i komunikaty ZUS stanowią wystarczającą i przystępny materiał samokształceniowy dla głównych (starszych) księgowych w zakładach pracy wypłacających zasiłki. Dokładne zapoznanie się z treścią materiałów instruktażowych nie tylko przez referenta zasiłkowego, ale również przez głównego (starszego) księgowego, jest jednym z podstawowych warunków dla zapewnienia prawidłowej wypłaty zasiłków w zakładzie pracy.

Niezależnie od instrukcji i komunikatów ZUS organizuje również krótkotrwałe kursy instruktażowe (szkoleniowe) specjalnie dla głównych (starszych) księgowych, aby ułatwić im wykonywanie zadań związanych z odpowiedzialnością za prawidłową wypłatę zasiłków.

### ORGANIZACJA WYPŁATY ZASIŁKÓW

Drugim podstawowym obowiązkiem głównego (starszego) księgowego, wynikającym z odpowiedzialności za prawidłową wypłatę zasiłków, jest należyte i właściwe zorganizowanie pracy przy wypłacie zasiłków. W tym zakresie główny (starszy) księgowy powinien w szczególności:

a) ustalić wystarczającą obsadę pracowniczą dla prac związanych z wypłatą zasiłków w zakładzie pracy,

b) obsadzić stanowiska referentów zasiłków pracownikami kwalifikowanymi i przeszkolonymi i nie dopuszczać do przenoszenia kwalifikowanych referentów zasiłków na inne stanowiska bez uzasadnionej potrzeby,

c) włączyć referentów zasiłkowych do odpowiedniej komórki organizacyjnej w zakładzie pracy,

d) dopilnować, aby referent zasiłkowy, który ma odejść ze swego stanowiska, przeszkolił praktycznie swojego następcę i pozostawił mu komplet materiałów instruktażowych (instrukcje i komunikaty ZUS),

e) przestrzegać bezwarunkowo zasady, że referent zasiłkowy nie może być jednocześnie płatnikiem obliczonych przez siebie zasiłków,

f) zorganizować kontrolę każdej listy zasiłkowej przygotowanej przez referenta zasiłkowego do wypłaty oraz każdego rozliczenia miesięcznego z ZUS — przez drugiego wyznaczonego w tym celu pracownika.

Przy ustalaniu etatów osobowych (obsady pracowniczej) w dziale administracyjnym danego zakładu pracy główni (starsi) księgowi powinni przewidzieć również czynności związane z wypłatą zasiłków w zakładzie pracy i stosownie do wielkości załogi i liczby wypłacanych co miesiąc zasiłków rodzinnych i chorobowych przewidzieć odpowiednią ilość etatów na stanowiska referentów zasiłkowych.

Referentów zasiłkowych powinien przydzielić główny (starszy) księgowy do odpowiedniej komórki orga-

nizacyjnej. Za taką komórkę należy uważać np. sekcję płacy i zatrudnienia, sekcję rachuby itp., tj. komórki, które obliczają wynagrodzenia za pracę i sporządzają listy płatnicze wynagrodzeń. Potrzebne bowiem referentom zasiłkowym dane do stwierdzenia uprawnień i obliczenia zasiłków, jak okres zatrudnienia, ilość dni pracy w danym miesiącu, zarobki itp., posiadają właśnie wymienione sekcje i dlatego między nimi a referentami zasiłkowymi powinna istnieć ścisła współpraca i możliwie łączność lokalowa.

W dużym zakładzie pracy, gdzie jest dwu lub więcej referentów zasiłkowych, mogą oni stanowić w obrębie sekcji płac i zatrudnienia lub sekcji rachuby osobny referat zasiłkowy. Większy zespół referentów zasiłkowych w dużym zakładzie pracy może stanowić osobną sekcję z własnym kierownikiem sekcji.

W każdym jednak przypadku powinna istnieć współpraca i łączność między referentami zasiłkowymi a komórkami, które w zakładach pracy obliczają wynagrodzenia za pracę i sporządzają listy płatnicze wynagrodzeń.

Jedną z poważnych wad w organizacji wypłat zasiłków stanowi łączenie w rękę referentów zasiłkowych również czynności płatników zasiłków. W takiej sytuacji nieuczciwy referent zasiłkowy, zwłaszcza przy braku kontroli, ma ułatwioną sposobność do popełniania nadużyć (np. podejmowanie i potwierdzanie odbioru zasiłków obliczonych w liście wypłat dla osób, które już nie są pracownikami zakładu pracy, podjęcie należnej dopłaty zasiłku przez referenta zasiłkowego zamiast wypłacenia jej pracownikowi itp.).

W razie ujawnienia nadużyć główny (starszy) księgowy ponosi w tym przypadku nie tylko odpowiedzialność materialną, ale i karną za ułatwienie możliwości popełnienia nadużyć przez referenta zasiłkowego.

#### KONTROLA LIST WYPŁAT I ROZLICZEŃ

Główny (starszy) księgowy nie powinien podpisać żadnej listy zasiłkowej przygotowanej przez referenta zasiłkowego do wypłaty, zanim nie zostanie skontrolowana każda pozycja w liście wypłat pod względem formalnym, merytorycznym i rachunkowym.

Zapatrywanie, że kontrola własna jest zbędna wobec kontroli przeprowadzanej przez ZUS, jest błędne i nieuzasadnione. Lista zasiłkowa jak każdy inny dokument wypłaty, musi być dokładnie skontrolowana przed dokonaniem wypłaty.

Przypominamy, że od 1 lipca 1953 wszystkie dokumenty wypłat zasiłków chorobowych i pogrzebowych — tak samo jak poprzednio i nadal dokumenty wypłat zasiłków rodzinnych — pozostają w zakładzie pracy i ZUS nie wykonuje już kontroli bieżącej. Oczywiście kontrola ZUS jest i będzie nadal wykonywana, ale dopiero po wypłacie, w praktyce po upływie kilku miesięcy od daty poszczególnej wypłaty. Nie zapobiegnie więc ona błędom i bezprawnym wypłatom, lecz stwierdzi wypłaty dokonane nieprawnie.

Mówiąc o kontroli list wypłat nie wymagamy oczywiście, aby szczegółową kontrolę każdej pozycji w liście wypłat wykonywał bezpośrednio sam główny (starszy) księgowy.

Obowiązkiem głównego (starszego) księgowego wynikającym z zasady odpowiedzialności za prawidłową wypłatę zasiłków jest zorganizowanie kontroli wewnętrznej list zasiłkowych i dopilnowanie, aby kontrola była faktycznie wykonywana, a nie ograniczała się tylko do odcisnięcia na listach odpowiednich pieczętek lub do zamieszczenia znaków kontrolnych.

Jak praktycznie zorganizować kontrolę?

Jeżeli w zakładzie pracy jest co najmniej dwóch referentów zasiłkowych, główny (starszy) księgowy powinien zlecić, aby referenci zasiłkowi wzajemnie się kontrolowali. Tego rodzaju wzajemna kontrola pomiędzy kwalifikowanymi referentami powinna wykryć i ujawnić ewentualne błędy, usunąć je i sprostować przed wypłatą. W szczególności kontrola ma stwierdzić:

a) czy są wszystkie dokumenty niezbędne dla wypłaty zasiłku,

b) czy pracownik ma uprawnienia do zasiłku,

c) czy kwota zasiłku została dobrze obliczona.

Jeżeli w zakładzie pracy jest tylko jeden referent zasiłkowy, główny (starszy) księgowy powinien wyznaczyć i upoważnić odpowiedniego kwalifikowanego pracownika do kontrolowania list zasiłkowych sporządzanych przez referenta zasiłkowego.

Pracownik ten powinien zapoznać się ze wszystkimi instrukcjami i komunikatami ZUS o wypłacie zasiłków, a następnie, w celu praktycznego przeszkolenia się i uzyskania wiadomości niezbędnych dla wykonywania kontroli, przygotować wspólnie z referentem zasiłkowym kilka list do wypłaty.

Na listach wypłat należy w odpowiedni sposób stwierdzić, że zostały skontrolowane pod względem formalnym, merytorycznym i rachunkowym. Ponadto pracownik kontrolujący poszczególne pozycje listy wypłat powinien zamieścić swój znak kontrolny na liście.

Przy kontroli zasiłków chorobowych i pogrzebowych pracownik wykonujący kontrolę powinien zamieścić swój podpis również w III części asygnaty zasiłkowej („zaświadczenie L4“ w wierszu „Sprawdził . . . . .“<sup>3)</sup>).

Ci sami pracownicy, którzy są wyznaczeni i upoważnieni do kontrolowania list przygotowanych do wypłaty, powinni również kontrolować prawidłowość comiesięcznych rozliczeń z ZUS z tytułu wypłacanych zasiłków. Kontrola ma stwierdzić, czy wszystkie wpisy do formularza rozliczeniowego są zgodne z odpowiednimi dokumentami i czy są kompletne. Pracownik wykonujący kontrolę powinien zamieścić swój znak kontrolny na rozliczeniu przygotowanym dla ZUS. Dopiero wtedy może główny (starszy) księgowy podpisać rozliczenie z ZUS.

Główny (starszy) księgowy powinien uwzględnić w swoich planach pracy odpowiedni czas na wykonywanie osobistego okresowego nadzoru i kontroli nad czynnościami referentów zasiłkowych.

Wykonując osobiście kontrolę i nadzór, niezależnie od kontroli wykonywanej przez innych podległych pracowników, główny (starszy) księgowy utrzymuje w ten sposób stały kontakt z bieżącą pracą referentów zasiłkowych, uzupełnia i pogłębia swoje wiadomości w zakresie wypłat zasiłków oraz czuwa nad prawidłowym przebiegiem wypłat.

St. Stawowczyk

<sup>3)</sup> Wskazówka, że wiersz ten przeznaczony jest na podpis pracownika ZUS, stała się od 1. VII. 53 nieaktualna, gdyż od tej daty asygnaty zasiłkowe pozostają i są przechowywane w zakładzie pracy.

# DRUKI DLA ZAKŁADÓW PRACY NA WYPŁATĘ ZASIŁKÓW

Zakłady pracy wypłacające zasiłki otrzymują bezpłatnie z placówek ZUS potrzebne druki zasiłkowe. W zakresie gospodarki drukami ZUS referenci zasiłkowi w zakładach pracy powinni przestrzegać następujących zasad:

a) nie gromadzić nadmiernych zapasów druków (wystarczy zapas obliczony na zużycie, jakie przewiduje się w okresie kwartalnym),

b) przechowywać pod zamknięciem otrzymane z ZUS formularze i chronić je przed zniszczeniem,

c) sporządzać dokumenty zasiłkowe na formularzach ZUS w jednym egzemplarzu.

Zakłady pracy (referenci zasiłkowi) postępujący wbrew powyższym wskazówkom uniemożliwiają ZUS planową gospodarkę papierem i drukami.

W celu otrzymania z ZUS odpowiedniej ilości i rodzajów druków list płatniczych referent zasiłków powinien podać przeciętną miesięczną liczbę wypłat zasiłków rodzinnych i przeciętną liczbę zasiłków chorobowych objętych jedną wypłatą.

Dla orientacji referentów zasiłkowych podajemy poniżej zastosowanie druków, wydanych przez ZUS, dla wypłaty zasiłków wg ich symboli, nazw i przeznaczenia.

## I. DRUKI LIST WYPŁAT ZASIŁKÓW

Ch 38 „Lista wypłat zasiłków rodzinnych“ Ch 39 „Lista wypłat zasiłków chorobowych (wkładka)“

Druk pierwszy (Ch 38) z nagłówkiem „Lista wypłat zasiłków rodzinnych za m-c . . . . .“ wystarcza dla wypłaty zasiłków 34 pracownikom.

Przy większej liczbie pracowników pobierających zasiłki rodzinne dalszy ciąg listy sporządza się na druku Ch 39 (wkładka).

Ch 40 „Kontrolna lista wypłat zasiłków rodzinnych“ (mała)

Ch 41 „Kontrolna lista wypłat zasiłków chorobowych“ (duża)

Tych list należy używać wyłącznie dla wypłaty zasiłków rodzinnych za miesiąc luty i czerwiec każdego roku. Druki tych list tym się różnią od normalnych wymienionych poprzednio druków list wypłat (Ch 38 i Ch 39), że zawierają pytania, na które każdy pracownik pobierający zasiłek powinien udzielić odpowiedzi w obecności przedstawiciela organizacji związkowej. Druk Ch 40 (mała lista) wystarcza dla wypłaty zasiłków 17 pracownikom, druk Ch 41 (duża lista) dla 49 pracowników.

Ch 45 „Lista wypłat zasiłków chorobowych nr . . . . .“ Ch 46 „Lista wypłat zasiłków chorobowych (wkładka)“

Druk pierwszy (Ch 45) wystarcza dla wypłaty zasiłków 14 pracownikom. Przy większej liczbie wypłat,

dalszy ciąg listy sporządza się na druku Ch 46 (wkładka). Druk Ch 45 służy również dla wypłaty zasiłków pogrzebowych.

## II. DRUKI ROZLICZENIOWE

B 25 „Rozliczenia miesięczne zakładów pracy“

Druk przeznaczony tylko dla zakładów pracy, których fundusz płac podlega kontroli bankowej. Służy do sporządzenia miesięcznego rozliczenia kwot pobranych z rachunku bankowego ZUS na wypłatę zasiłków.

Ch 15 „Zestawienie wypłaconych zasiłków rodzinnych“ Ch 45a „Zestawienie wypłat zasiłków chorobowych“

Druki te przeznaczone są tylko dla zakładów pracy, które mają konta składkowe (osobowe) w oddziałach ZUS i wraz z deklaracjami (obliczeniami) składek przesyłają zestawienia wypłaconych zasiłków: (rodzinnych na druku Ch 15a chorobowych i pogrzebowych na druku Ch 45a).

## III. INNE DRUKI

Ch 35 „Oświadczenie dla uzyskania zasiłków rodzinnych“

Służy do składania „oświadczeń“ dla uzyskania zasiłku rodzinnego. Bez „oświadczenia“, na druku Ch 35 nie można wypłacić zasiłku. „Oświadczenia“ na druku Ch 35 ułożone w porządku alfabetycznym (lub innym np. wg numerów kontrolnych pracowników) stanowią kartotekę zasiłków rodzinnych. Wielkość potrzebnego zapasu druków zależy od płynności załogi pracowniczej. Specjalny przydział druków Ch 35 otrzymują zakłady pracy na miesiąc październik, w którym pracownicy składają nowe oświadczenia dla uzyskania dalszej wypłaty zasiłków.

Ch 42 „Karta zasiłkowa“

Służy do wystawiania imiennych kart zasiłkowych, na których notuje się każdą wypłatę zasiłku chorobowego lub pogrzebowego. Karty zasiłkowe ułożone alfabetycznie lub w innym porządku stanowią kartotekę zasiłków chorobowych.

Ch 9 „Zastępcza asygnata zasiłkowa (dalszy ciąg wypłaty)“

Służy przede wszystkim do wypłaty zasiłku połogowego za dalsze okresy zasiłkowe oraz do dalszej wypłaty zasiłku chorobowego w razie dłuższej niezdolności do pracy, jeżeli „zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy“ L 4 zostało wystawione na dłuższy okres czasu i zużytkowane przy pierwszej wypłacie zasiłku.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Zobacz w instrukcji ZUS dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków chorobowych na str. 3 rozdział IV pkt. 2.

## Przegląd

## Ustawodawstwa

WRZESIEŃ — PAŹDZIERNIK 1953

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

1. Rozporządzenie Ministra Finansów z 8. 10. 1953 w sprawie zmiany wysokości sum pieniężnych przy egzekucji administracyjnej z uposażeń, wynagrodzeń i świadczeń powtarzających się (Dz. U. nr 46, poz. 225). Rozporządzenie waloryzuje wysokość sum pieniężnych określoną w art. 52 ust. 1 dekretu z 28. 1. 1947 o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych (Dz. U. nr 21, poz. 84) w brzmieniu rozporządzenia Ministra Skarbu z 10. 2. 1950 (Dz. U. nr 7, poz. 78). Od 1. 11. 1953 uposażenia służbowe i zaopatrzenia emerytalne (uposażenia emerytalne, pensje wdowie i sieroce) osób będących w publiczno-prawnym stosunku służbowym,

diety poselskie, wynagrodzenia pracowników umysłowych i robotników oraz świadczenia powtarzające się, których celem jest zapewnienie utrzymania należytego z tytułu alimentów, renty za utratę zdolności do pracy, ubezpieczenia, wsparcia lub jakiego innego tytułu prawnego, jeżeli nie przewyższają kwoty 1.200 zł miesięcznie podlegają egzekucji w 1/5 części, przy czym zawsze suma 500 zł miesięcznie wolna jest od egzekucji. Jeżeli dłużnik otrzymuje powyżej 1.200 zł miesięcznie, egzekucji podlega nadto połowa całej przewyżki.

2. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 1. 9. 1953 w sprawie wysokości sum pieniężnych przy egzekucji uposażeń, wynagrodzeń i świadczeń powtarzających się (Dz. U. nr 46, poz. 226). Rozporządzenie waloryzuje w sposób identyczny jak rozporządzenie omówione pod 1) wysokość sum pieniężnych określonych w art. 582 kodeksu postępowania cywilnego.

3. Zarządzenie Ministra Obrony Narodowej z 13. 10. 1953 w sprawie wydawania zaświadczeń stwierdzających pełnienie służby wojskowej w Armii Radzieckiej i w polskich formacjach wojskowych na terenie ZSRR (Monitor A-97, poz. 1346). W myśl uchwały nr

329 Prezydium Rządu z 26. 4. 1952 (Monitor A-38, poz. 556) do wysługi emerytalnej funkcjonariuszy państwowych i zawodowych wojskowych zalicza się okresy służby wojskowej w Armii Radzieckiej i w formacjach polskich na terenie ZSRR. Zgodnie z zarządzeniem o zaliczenie ubiegać się mogą jedynie ci funkcjonariusze państwowi i zawodowi wojskowi (oficerowie zawodowi, podoficerowie nadterminowi), którzy pełnili na obszarze ZSRR służbę wojskową w Armii Radzieckiej lub w polskich formacjach wojskowych po dniu 13. 5. 1943. Członkowie rodzin pozostali po tych wojskowych mogą również ubiegać się o zaliczenie okresów powyższych służb do wysługi emerytalnej osób, po których przysługuje im zaopatrzenie emerytalne wdowie lub sierocie.

Zaliczenie do wysługi emerytalnej wspomnianej służby wojskowej następuje na podstawie zaświadczenia wydanego przez Sztab Generalny lub przez Departament Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej. Sztab Generalny wydaje zaświadczenia, jeżeli idzie o służbę wojskową w stopniu podoficerskim lub w stopniu szeregowca, zaś Departament Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej wydaje zaświadczenia w przedmiocie służby pełnionej w stopniu oficerskim.

Osoby cywilne składają podania o wydanie zaświadczenia w ZUS, który przesyła je do Sztabu Generalnego wzgl. do Departamentu Kadr MON. Do podania należy dołączyć dokładny opis przebiegu służby wojskowej, która ma być zaliczona do wysługi emerytalnej, oraz dowody odbycia tej służby, a w szczególności dokumenty wystawione przez władze wojskowe Armii Radzieckiej, polskich formacji wojskowych w ZSRR lub Odrodzonego Wojska Polskiego, z których w sposób niewątpliwy wynika odbycie służby wojskowej i czas, w którym była ona odbywana. W braku takich dokumentów mogą służyć za podstawę do wydania zaświadczenia wojskowe dokumenty osobiste zawierające wpisy dotyczące przebiegu służby w Armii Ra-

dzieckiej lub w polskich formacjach na terenie ZSRR pod warunkiem jednak, że wpisy te zostały dokonane jedynie i wyłącznie na podstawie wiarygodnych dokumentów a nie zeznań zainteresowanej osoby.

W razie niemożności przedstawienia dokumentów, o których mowa poprzednio, osoba ubiegająca się o zaświadczenie powinna dołączyć inny dokument publiczny lub dokument zastępczy, stwierdzający dane wskazane w opisie przebiegu służby. Do dokumentów zastępczych należy również zaświadczenie dwóch wiarygodnych osób, które pod odpowiedzialnością karną za fałszywe zeznanie stwierdzą prawdziwość danych zawartych w opisie przebiegu służby, podając źródło posiadanych wiadomości, a w szczególności, czy i przez jaki okres czasu pozostawali w służbie z osobą zainteresowaną. Podpisy świadków na zaświadczeniu winny być uwierzytelnione.

Ocena wiarygodności dokumentów należy wyłącznie do władz wojskowych, które w przypadku uznania ich za wiarogodne wystawiają zaświadczenie stwierdzające odbycie odnośnych służb oraz czas ich odbywania i przesyłają je do ZUS. W przypadku gdy przedłożone dokumenty nasuwają wątpliwości co do swej wiarygodności lub zawierają niejasności i braki, które nie dają się usunąć w drodze postępowania wyjaśniającego, władze wojskowe odmawiają wydania zaświadczenia.

Zarządzenie dotyczy wprowadzić tylko funkcjonariuszy państwowych i zawodowych wojskowych, którzy mają prawo do państwowego zaopatrzenia emerytalnego, nie ulega jednak wątpliwości, iż należy je stosować w drodze analogii i w tych przypadkach, w których w myśl obowiązujących przepisów służbę wojskową w Armii Radzieckiej i w formacjach polskich na terenie ZSRR zalicza się na poczet uprawnień z ubezpieczenia społecznego (Karta Górnika, ubezpieczenie brackie).

## Okólniki ZUS

PAŹDZIERNIK 1953

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczą następujących spraw:

### ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 98 z 9. 10. 1953 poleca oddziałom aby w określonym terminie nadesłały globalne zestawienie nadpłaconych we wszystkich radach narodowych kwot zasiłków chorobowych i rodzinnych za rok 1952 i pierwsze półrocze 1953.

Okólnik nr 101 z 15. 10. 1953 wyjaśnia w oparciu o pisma MPIOS z 25. 2. 1953 Und. 60-G-20/53 i z 6. 8. 1953 Upu. 15b-15/53, że osoby pobierające renty (względnie zaopatrzenia) pochodne mają z tytułu pobierania tej renty prawo do zasiłku rodzinnego na utrzymywane przez siebie dzieci jedynie w tych przypadkach, gdy dzieci te: a) nie mają prawa do renty, b) za życia pracownika, po którym dana osoba pobiera rentę (zaopatrzenie), były przezeń utrzymywane. (Np. babka otrzymująca rentę wdowią, wzięła na wychowanie wnuka po śmierci swego syna i synowej. Wnuk nie był za życia dziadka na jego utrzymaniu. Babka nie ma prawa do zasiłku rodzinnego z takiego wnuka).

Zasiłki rodzinne wypłacane na dzieci, które nie odpowiadają powyższym warunkom winny być wstrzymane, nie należy jednak żądać zwrotu już wypłaconych kwot.

Okólnik nr 102 z 19. 10. 1953 normuje sprawę zaliczania okresów zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą do uprawnień z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz kwestię obliczania okresu wyczekiwania do zasiłku pługowego.

Osobom, które po powrocie do Polski podjęły zatrudnienie, nie uzyskały jednak jeszcze prawa do zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, zalicza się na poczet uprawnień do tych świadczeń

okres zatrudnienia względnie ubezpieczenia za granicą, zasiłki zaś dla nich oblicza się na zasadach ogólnych na podstawie ich zatrudnienia w Polsce. Osobom, które po powrocie do Polski nie podjęły jeszcze zatrudnienia, pozostawały jednak w okresie pobytu za granicą w stosunku pracy, jak również członkom ich rodzin, przysługują świadczenia z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, jeżeli choroba powstała przed upływem 4 tygodni lub połóg ma nastąpić przed upływem 4 miesięcy po przybyciu do Polski. W tych przypadkach zasiłki oblicza się od trzykrotnej kwoty minimalnego zarobku stanowiącego podstawę wymiaru składek w społecznych zakładach pracy.

W kwestii obliczania okresu wyczekiwania przy ustalaniu prawa do zasiłku pługowego okólnik wyjaśnia, że przez „4 miesiące pozostawania w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia“, od których ustawa o ubezp. społ. uzależnia wspomniane prawo, należy rozumieć 120 dni, nie wyłączając niedziel i świąt, pozostawania pracownicy w stosunku pracy. Jest rzeczą obojętną, czy zatrudnienie to było ciągłe czy też z przerwami, w jednym lub kilku zakładach pracy; musi ono jednak mieścić się w okresie 12 miesięcy, liczącym wstecz od daty porodu.

W związku z nowym uregulowaniem omówionych zagadnień stały się nieaktualne okólniki 20/49, 81/49, i 28/52.

Okólnik nr 103 z 22. 10. 1953 podaje do wiadomości i stosowania wyjaśnienia MPIOS z 24. 9. 1953 Upu-15a-37/53 w sprawie oceny uprawnień do zasiłków rodzinnych pracowników zatrudnionych w ramach akcji osiedleńczej w państwowych gospodarstwach leśnych (PGL). Stosownie do tego wyjaśnienia stali robotnicy PGL z obszarów centralnych, którzy w ramach zarządzeń Ministerstwa Leśnictwa, wydanych na podstawie uchwały nr 145/53 Prezydium Rządu z 14. 2. 1952 w sprawie akcji osiedleńczej, przenieśli się do pracy w PGL na obszarach osiedleńczych, zachowują ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego w nowym miejscu pracy. Natomiast osiedleńcy zwerbowani z ziem centralnych, którzy poprzednio nie pracowali w PGL, mogą uzyskać zasiłek rodzinny dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy, w PGL na obszarach osiedleńczych.



# Pytania i wyjaśnienia

## Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

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

305. Z powodu śmierci żywiciela na skutek wypadku w zatrudnieniu nie przysługuje jednorazowe odszkodowanie

**PYTANIE:** Pracownik zmarł na skutek wypadku w zatrudnieniu pozostawiając wdowę i 2 sieroty. Wdowa zapytuje, czy i w jakiej wysokości należy się jej odszkodowanie.

**ODPOWIEDŹ:** Po śmierci pracownika na skutek wypadku w zatrudnieniu pozostającej po nim wdowie i dzieciom przysługują następujące świadczenia z ubezpieczenia społecznego: zasiłek pogrzebowy, renta wdowa i renty sierocie. Zasiłek pogrzebowy wypłaca zakład pracy w wysokości 7-tygodniowego zarobku zmarłego pracownika. Renty przyznaje oddział ZUS, do którego należy zgłosić roszczenie. Do roszczenia o renty należy dołączyć wszystkie posiadane dowody zatrudnienia męża oraz wyciągi z aktów: śmierci męża, urodzenia wdowy, zawarcia małżeństwa i zaświadczenie komitetu blokowego lub prezydium rady narodowej o istnieniu wspólności małżeńskiej. Ponadto dla przyznania rent sierocych względnie zasiłków rodzinnych należy przedłożyć wyciągi aktów urodzenia dzieci i zaświadczenia szkolne dla dzieci powyżej 16 lat oraz zaświadczenie o niezarobkowaniu tych dzieci. Wysokość renty wdowiej uzależniona jest od przeciętnego zarobku pracownika w okresie 6 miesięcy przed wypadkiem. Poza zasiłkiem pogrzebowym i rentami przepisy o ubezpieczeniu społecznym nie przewidują jednorazowych odszkodowań z powodu śmierci żywiciela na skutek wypadku w zatrudnieniu. (mb)

306. Zarobkowanie wyklucza prawo od pobierania renty francuskiej

**PYTANIE:** Ob. L. P. górnik, ur. 24.7.1901 z tytułu swej pracy w górnictwie w Niemczech, we Francji i w Polsce pobiera polskie świadczenia, a mianowicie: rentę inwalidzką, pensję bracką z dodatkowego ubezpieczenia górników oraz 60% rentę wypadkową z tytułu choroby zawodowej (pylicy płuc); pracę w górnictwie opuścił 13.10.1951, a od 9.1.1952 podjął pracę zarobkową poza górnictwem i nadal tam pracuje. Czy ob. L. P. posiada również prawo do renty inwalidzkiej francuskiej.

**ODPOWIEDŹ:** W myśl prawa francuskiego górnikowi przysługuje renta z tytułu ogólnego inwalidztwa przed ukończeniem 55 lat życia wtedy, jeżeli zmuszony był przerwać pracę w kopalni wskutek choroby, wypadku lub przedwczesnego zużycia organizmu, oraz jeśli z tego powodu niezdolność do pracy i zarobkowania wynosi co najmniej 66⅔% i jeśli przy tym górnik nie podjął żadnej innej pracy zarobkowej. Ponadto górnik musi mieć w ciągu 2 lat, które poprzedzają bezpośrednio chorobę lub wypadek, 420 lub 500 dni efektywnej pracy w kopalni. Podjęcie pracy zarobkowej, obojętnie jakiej, w górnictwie czy poza górnictwem wyklucza przyznanie francuskiej renty inwalidzkiej.

Obywatel L. P., który opuścił pracę w kopalni w dniu 13.10.51 a następnie od 9.1.1952 podjął pracę poza górnictwem, nie ma uprawnień do francuskiej renty inwalidzkiej przede wszystkim z uwagi na dalsze zarobkowanie.

Prawo do francuskiej renty starczej powstanie po ukończeniu 55 lat życia pod warunkiem, że ob. L. P. nie będzie zatrudniony w górnictwie. (MP)

307. Zaliczalność kadrowej służby wojskowej na okres wyczekiwania do nabycia praw do renty

**PYTANIE:** Ob. K. W. pracował najemnie w okresie od 1.10.1947 do 17.10.1949 (tj. ponad 2 lata), a następnie odbywał kadrową służbę wojskową do 15.10.1952. Po zwolnieniu z wojska podjął z dniem 1.11.1952 ponownie pracę w swym dawnym zakładzie pracy, lecz po przepracowaniu 5 miesięcy pracę przerwał z powodu niezdolności do wykonywania zawodu. Czy pracownik ten ma prawo do renty i na jakiej podstawie.

**ODPOWIEDŹ:** Dnia 7.9.1951 wszedł w życie dekret z 6.9.1951 o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy kadrowej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. nr 46 poz. 339). Przepis art. 4 tego dekretu zawiera następujące postanowienia:

1. Ilekroć obowiązujące przepisy uzależniają wysokość wynagrodzenia, wysokość zapatrzenia emerytalnego na wypadek niezdolności do pracy lub starości albo też wymiar urlopu od ilości lat pracy w zakładzie pracy lub zawodzie, okres odbytej przez żołnierza po dniu wejścia w życie niniejszego dekretu kadrowej służby wojskowej zalicza się mu na równi z okresami pracy, o ile, po odbyciu służby wojskowej zgłosił się do pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia z tej służby.

2. Żołnierzem odbywającym kadrową służbę wojskową w dniu wejścia w życie niniejszego dekretu zalicza się cały nieprzerwany okres ich służby.

Ob. K. W. odbywał kadrową służbę wojskową w dniu wejścia w życie dekretu (7.9.1951) i po odbyciu tej służby zgłosił się w terminie 30 dni do pracy. Należy mu więc zaliczyć na okres wyczekiwania cały czas kadrowej służby wojskowej, wskutek czego ma okres wyczekiwania przebyty (25 mies. pracy + 36 mies. służby kadrowej + 5 mies. pracy, razem 66 miesięcy).

Zaznaczyć należy, że ustawa z 24.2.1950 o powszechnym obowiązku służby wojskowej (Dz. U. nr 6 poz. 46) oprócz służby kadrowej, trwającej od 2—3 lat, przewiduje też wojskową służbę terytorialną, odbywaną przez 3—4 miesiące w ciągu 4 lat i służbę zastępczą, która polega na odbywaniu wyszkolenia wojskowego oraz na wykonywaniu pracy potrzebnej dla celów obrony Państwa i realizacji planów gospodarczych. W myśl cytow. dekretu z 6.9.1951 na okres wyczekiwania zalicza się tylko kadrową służbę wojskową (w wojskach lądowych, lotniczych, marynarczej wojennej, obrony przeciwlotniczej i wewnętrznych) nie zalicza się natomiast służby terytorialnej wzgl. zastępczej.

(TW)

308. Do obliczania zasiłku pogrzebowego przyjmuje się pełny zarobek tygodniowy

**PYTANIE:** Śmierć dziecka nastąpiła w sobotę 11.4.1953. W dniu tym ojciec obowiązany był pracować do godz. 20, na skutek jednak śmierci dziecka zwolniono go z pracy wcześniej, a mianowicie o godz. 18. Do obliczenia zasiłku pogrzebowego zakład pracy przyjął zarobek z pełnego tygodnia poprzedzającego śmierć dziecka, tj. od 30.3. do 4.4.1953. Rewident a następnie oddział ZUS zakwestionowali przyjęcie zarobku z tygodnia poprzedniego, uznając, że do obliczenia zasiłku pogrzebowego należało przyjąć zarobek z tygodnia, w którym dziecko zmarło, tj. od 6.4. do 11.4.1953. Zakład pracy zapytuje czy takie obliczenie jest zgodne z przepisami.

**ODPOWIEDŹ:** Wg instrukcji ZUS dla zakładów pracy w sprawie obliczania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (rozdz. III p. 2 str. 9) podstawę do obliczenia zasiłku pogrzebowego stanowi zarobek z ostatniego c a ł e g o tygodnia zatrudnienia pracownika. Jeżeli ubezpieczony nie przepracował pełnego tygodnia, na-

leży przyjąć zarobek z pełnego poprzedniego tygodnia jego zatrudnienia. Zasady te stosuje się przy obliczaniu zasiłków pogrzebowych w razie śmierci zarówno samego pracownika jak również i członka rodziny.

W konkretnym przypadku, ponieważ pracownik nie przepracował w sobotę pełnego dnia, gdyż na skutek śmierci dziecka przerwał pracę wcześniej, tydzień, w którym nastąpiła śmierć, nie stanowił całego tygodnia zatrudnienia, jak tego wymaga powoł. wyżej instrukcja. Jednak w tygodniu poprzednim pracownik osiągnął pełny zarobek tygodniowy, słusznie więc postąpił zakład pracy, przyjmując zarobek z tego tygodnia jako podstawę do obliczenia zasiłku pogrzebowego.

Ustalenie przeciętnego zarobku tygodniowego za pomocą współczynnika 6/25 następuje tylko wtedy, gdy zarobki oblicza się miesięcznie i nie da się obliczyć faktycznego zarobku tygodniowego. (mb)

309. Roszczenie o zasiłek pogrzebowy przedawnia się po pół roku

**PYTANIE:** Dziecko umarło w kwietniu 1949. Ojciec dowiedział się dopiero w 1953, że na zmarłe dziecko przysługiwał mu zasiłek pogrzebowy. Czy może on otrzymać obecnie ten zasiłek.

**ODPOWIEDŹ:** Wg przepisów art. 116 ustawy o ubezpieczeniach społecznych o zasiłki pieniężne z ubezpieczenia chorobowego przedawniają się po upływie pół roku od chwili zajęcia okoliczności uprawniających do świadczeń. Przedawnienie liczy się od dnia śmierci dziecka, wobec czego w konkretnym przypadku zasiłek pogrzebowy nie przysługuje. (mb)

310. Prawo do zasiłku pokarmowego w razie niepodjęcia pracy po upływie urlopu macierzyńskiego

**PYTANIE:** I. Z. prosi o wyjaśnienie, czy prawo do zasiłku pokarmowego uzależnione jest od powrotu ubezpieczonej do pracy po wyczerpaniu urlopu macierzyńskiego.

**ODPOWIEDŹ:** Dla rozstrzygnięcia kwestii miarodajne są postanowienia art. 117 ust. 6 w związku z postanowieniem art. 105 ust. 1 pkt. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Z brzmienia art. 105 wynika, iż zasiłek połogowy i zasiłek pokarmowy są odrębnymi świadczeniami, jakkolwiek okres wyczekiwania dla ich uzyskania jest jeden i ten sam. Okolicznościami uzasadniającymi przyznanie zasiłku pokarmowego dla ubezpieczonej są w myśl art. 105 ust. 1 pkt. 3 ustawy o ubezpieczeniach społecznych karmienie przez nią dziecka własną piersią i ustanie prawa do zasiłku połogowego.

W myśl art. 117 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniach społecznych obowiązek przyznawania zasiłku pokarmowego ustaje z dniem ustania obowiązku ubezpieczenia, tj. rozwiązania stosunku pracy, które może nastąpić między innymi w razie niepodjęcia pracy przez ubezpieczonej po upływie urlopu macierzyńskiego. Po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłek pokarmowy może być przyznany jedynie w przypadku przewidzianym w art. 117 ust. 6 ustawy o ubezpieczeniach społecznych, tj. jeżeli okoliczności uzasadniające przyznanie zasiłku pokarmowego istniały jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy. Skoro zaś, jak zaznaczono poprzednio, okolicznością tą jest oprócz karmienia ustanie prawa do zasiłku połogowego, ubezpieczona będzie miała prawo do zasiłku pokarmowego, jeżeli przed rozwiązaniem stosunku pracy okres zasiłku połogowego został już wyczerpany i ubezpieczonej zasiłek pokarmowy został względnie powinien być przyznany. Na takim stanowisku stoi też okólnik ZUS nr 61/52, w punkcie 1 lit. c. (JS)

311. Żona powinna mieć upoważnienie do podjęcia zasiłku przysługującego mężowi

**PYTANIE:** Pracownik przebywa na leczeniu szpitalnym. Po wypłatę zasiłku chorobowego zgłasza się do zakładu pracy żona chorego pracownika. Zakład pracy zapytuje, czy na otrzymanie zasiłku żona powinna mieć upoważnienie pisemne od męża, czy też z tytułu stosunku rodzinnego jest ona zawsze uprawniona do pobierania świadczeń pieniężnych przysługujących z ubezpieczenia mężowi.

**ODPOWIEDŹ:** Zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi, on też jedynie uprawniony jest do jego odbioru. Wg instrukcji ZUS dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków (cz. VIII p. 4 str. 6) odbiór zasiłku kwituje swoim podpisem uprawniony lub osoba przez niego upoważniona. Jeśli więc żona chce otrzymać zasiłek przysługujący mężowi, powinna być do tego upoważniona przez męża na piśmie. Podpis upoważniającego powinien być w danym przypadku potwierdzony przez szpital lub choćby przez lekarza, w obecności którego podpis został złożony. (mb)

312. Zasiłki chorobowe nie przysługują za okresy niezdolności do pracy 1—2 dni

**PYTANIE:** Robotnica była 2 razy niezdolna do pracy w maju br., w dniach: 22 i 23 oraz 28 i 29. Zakład pracy zapytuje, czy za te okresy niezdolności do pracy należy płacić zasiłki chorobowe.

**ODPOWIEDŹ:** Zasiłki chorobowe przysługują pracownikowi za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby, jeśli niezdolność ta trwa nieprzerwanie co najmniej 3 dni. Ponieważ w jednym i drugim przypadku zachorowania niezdolność do pracy nie wynosiła 3 dni, zasiłki chorobowe za te okresy nie przysługują. (mb)

313. Zachorowanie w czasie urlopu bezpłatnego nie uprawnia do zasiłku chorobowego

**PYTANIE:** Po zakończeniu robót sezonowych zakład pracy zwolnił część pracowników udzielając im urlopu bezpłatnego. W okresie tego urlopu bezpłatnego jeden z pracowników zachorował i otrzymał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy. Zakład pracy zapytuje, czy temu pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

**ODPOWIEDŹ:** Udzielenie w tych warunkach urlopu bezpłatnego jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku umowy o pracę. A zatem w okresie trwania tego urlopu bezpłatnego nie istniał obowiązek ubezpieczenia. Zachorowanie powodujące niezdolność do pracy, które wystąpiło w tym czasie, nie uprawnia pracownika do zasiłków chorobowych. Ponadto należy mieć na uwadze, że zasiłek chorobowy zastępuje pracownikowi zarobek, którego został pozbawiony na skutek choroby. Przebywając na urlopie bezpłatnym pracownik nie otrzymywał zarobku, tym samym więc nie może pobierać zasiłku. (mb)

314. Syn zamieszkujący wspólnie z matką-rentistką ma prawo do zasiłku szpitalnego a nie domowego

**PYTANIE:** Czy pracownikowi, który zamieszkuje wspólnie z matką staruszką niezdolną do zarobkowania a pobierającą rentę wdowią należy za okres leczenia szpitalnego płacić zasiłek szpitalny w wys. 14%, czy też zasiłek domowy w wys. 50% zarobku.

**ODPOWIEDŹ:** Zasiłek domowy w wys. 50% zarobku przysługuje pracownikowi podczas leczenia szpitalnego wtedy, gdy pracownik ten ma na utrzymaniu co najmniej jedną osobę razem z nim zamieszkującą. Jeśli matka zamieszkująca wspólnie z synem pobiera rentę, to nie można uznać, że pozostaje ona na jego utrzymaniu. I wtedy pracownik nie ma warunków do otrzymania zasiłku domowego, przysługuje mu natomiast zasiłek szpitalny. (mb)

315. Zaliczenie poprzedniego zatrudnienia do okresu wyczekiwania wymaganego do nabycia prawa do zasiłku rodzinnego

**PYTANIE:** Przedsiębiorstwo budowlane zaangażowało około 40 robotników w odległej miejscowości (40 km od miejsca pracy), zapewniając im codzienny środek lokomocji, którym przyjeżdżali do pracy i wracali po pracy do domu. Po kilku miesiącach firma zmuszona była z powodu braku taboru wycofać samochód przewożący robotników. Jedynym środkiem lokomocji mogła być teraz tylko kolej, jednak odległość

do najbliższej stacji wynosi 10 km. W tej sytuacji robotnicy rozwiązali umowę o pracę i przeszli do innego przedsiębiorstwa, które pracuje ich do pracy i z pracy samochodem. Ob. J. D. pyta, czy robotnicy zachowują uprawnienia do zasiłków rodzinnych w nowym zakładzie pracy.

**ODPOWIEDZ:** Rozporządzenie MPiOS z 12.2.1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9 poz. 72) postanawia w § 5, że do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia, wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego przy podjęciu lub zmianie zatrudnienia, wlicza się okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy tylko wówczas, gdy podjęcie pracy w innym zakładzie nastąpiło wskutek przeniesienia służbowego albo wskutek zwolnienia z pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji zakładu pracy bądź zmniejszenia jego składu osobowego lub zakończenia robót.

W konkretnym przypadku robotnicy rozwiązali umowę sami z powodu niedostarczenia im samochodu, nie zachodzi więc żaden z warunków, od których uzależnione jest zaliczenie zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy. Tym samym muszą oni dla nabycia prawa do zasiłku rodzinnego przepracować w nowym zakładzie pracy 3 miesiące.

Jeżeli poprzedni zakład pracy zobowiązał się umownie do dostarczenia środka lokomocji i umowy nie dotrzymał, robotnicy mogą dochodzić sądowo pokrycia strat, poniesionych z powodu niedotrzymania umowy. Do strat zaliczyć mogą oczywiście także utracony zasiłek rodzinny. (JS)

316. Choroba w okresie zmiany zatrudnienia a zachowanie ciągłości uprawnień do zasiłków rodzinnych

**PYTANIE:** Na skutek reorganizacji zakładu pracy zwolniono pracownika z końcem czerwca. Od 5.7. do 12.8. pracownik chorował i był niezdolny do pracy, co potwierdza zaświadczenie lekarskie, 16 sierpnia podjął nowe zatrudnienie w MHD. MHD wypłacił zasiłki rodzinne dopiero od grudnia, tj. po przepracowaniu 3 miesięcy kalendarzowych, co wydaje się pracownikowi niesłuszne.

**ODPOWIEDZ:** Jeśli zwolnienie z pracy nastąpiło w wyniku reorganizacji zakładu pracy, zachowanie ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego i zaliczenie poprzedniego okresu zatrudnienia do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania w nowym zatrudnieniu następuje wówczas, gdy przerwa pomiędzy poprzednim a nowym zatrudnieniem nie przekracza 15 dni. W razie niemożności podjęcia pracy w tym terminie z powodu choroby połączonej z niezdolnością do pracy, termin ten przedłuża się o okres udowodnionej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy. W konkretnym przypadku do przerwy należy wliczyć: 1—4 lipca, tj. 4 dni przed chorobą oraz 13 do 15 sierpnia, tj. 3 dni po chorobie, razem 7 dni. A zatem pracownik ma warunki do zaliczenia mu poprzedniego zatrudnienia do okresu wyczekiwania i ma prawo do otrzymania zasiłków rodzinnych w MHD od pierwszego miesiąca, oczywiście, jeżeli miał w poprzednim zakładzie pracy co najmniej 3 miesiące nieprzerwanego zatrudnienia. (mb)

317. Okresu pobierania renty sieroczej przez wdowę nie wlicza się do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania

**PYTANIE:** Wdowa otrzymująca rentę sierocą na jedno dziecko a nie pobierająca renty wdowiej podjęła zatrudnienie. Zakład pracy podjął wypłatę zasiłku rodzinnego na sierotę od pierwszego miesiąca zatrudnienia bez 3 miesięcznego okresu wyczekiwania. Oddział ZUS zakwestionował wypłatę za pierwsze 3 m-ce zatrudnienia. Zakład pracy twierdzi, że do wypłaty upoważniają przepisy § 21 instrukcji dla zakładów pracy, wydanej przez ZUS o wypłacie zasiłków rodzinnych.

**ODPOWIEDZ:** Według przepisów § 5 pkt. 5 rozp. MPiOS z 12.2.1951 do trzymiesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego przy podjęciu lub zmianie zatrudnienia wli-

cza się pomiędzy innymi okres pobierania renty z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do pracy. W myśl wyjaśnienia MPiOS z 25.6.1951 nr Upu 15a-16/51 za osoby pobierające renty z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do pracy uważa się osoby pobierające zaopatrzenie emerytalne lub renty z ubezpieczeń społecznych z powodu niezdolności do pracy lub starości albo wychowywania dzieci uprawnionych do rent sierocych oraz osoby pobierające renty wypadkowe przy utracie co najmniej 50% zdolności do pracy.

Jak wynika z wyraźnego brzmienia tych przepisów do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania zalicza się okres pobierania renty tylko wówczas, gdy osoby podejmujące zatrudnienie same są uprawnione do otrzymywania renty. Wdowa może pobierać rentę tylko wtedy, gdy ukończyła 55 lat życia lub jest niezdolna do zamokowania albo wychowuje dzieci uprawnione do rent sierocych. Jeśli tych warunków wdowa nie spełnia, nie ma prawa do renty wdowiej.

W konkretnym przypadku wdowa otrzymuje rentę sierocą z tytułu opieki nad dzieckiem, jednak nie pobiera renty wdowiej. Toteż do niej nie mają zastosowania powołane na wstępie przepisy. I dlatego wdowa przy podjęciu zatrudnienia może mieć prawo do zasiłku rodzinnego dopiero po upływie 3 miesięcy kalendarzowych. Przepisy § 21 instrukcji, na które powołuje się zakład pracy, regulują prawo pierwszeństwa wypłaty w razie zbiegu uprawnień do zasiłku z tytułu zatrudnienia i z tytułu pobierania renty, natomiast warunki zaliczania okresu pobierania renty do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania zawarte są w części „Wyjaśnienia“ (p. 12 str. 37) Warunki te są zgodne z przytoczonymi na wstępie przepisami. (mb)

318. Na ucznia utrzymywanego z funduszy publicznych zasiłek rodzinny nie przysługuje.

**PYTANIE:** Syn pracownika uczęszcza do Zasadniczej Szkoły Górniczej Min. Górnictwa, gdzie przebywa w internacie i otrzymuje bezpłatnie całkowite wyżywienie. Zakład pracy zapytuje, czy ojcu przysługuje zasiłek rodzinny na tego syna.

**ODPOWIEDZ:** Zasiłek rodzinny przysługuje pracownikowi na dziecko pod warunkiem, że jest ono utrzymywane przez pracownika. Nie przysługuje natomiast zasiłek rodzinny na dziecko, którego koszt utrzymania i kształcenia pokrywany jest z funduszy publicznych. Uczniowie zasadniczych szkół górniczych Min. Górnictwa przebywający w internatach otrzymują bezpłatnie umundurowanie oraz stypendium na pokrycie pełnego wyżywienia. A zatem koszty ich utrzymania i nauki ponosi Skarb Państwa. Dlatego na uczniów tych nie przysługują pracownikom zasiłki rodzinne. (mb)

319. Zasiłek rodzinny na dziecko pozamażeńskie (nieślubne).

**PYTANIE:** Ob. N. N. urodziła w 1944 dziecko pozamażeńskie (nieślubne). W świadectwie urodzenia dziecka wymieniona jest jako matka niezamężna ob. N. N., ojciec zaś wymieniony jest tylko po imieniu. Miejsce pobytu naturalnego ojca jest nieznane. Ob. N. N. wyszła za mąż i dziecko jest utrzymywane przez męża, ponieważ matka nie pracuje. W chwili obecnej dziecko jest w internacie i chodzi do szkoły. Internat i szkoła prowadzone są przez instytucję społeczną. Zakład pracy zapytuje, czy mężowi przysługuje zasiłek rodzinny i jakie dokumenty winien on przedłożyć oraz czy na nim spoczywa prawny obowiązek wpłacania do kasy wspólnej instytucji społecznej zasiłku w całości lub w części i jakiej.

**ODPOWIEDZ:** Na dziecko zrodzone poza małżeństwem mężowi matki tego dziecka przysługuje zasiłek rodzinny z tytułu swego zatrudnienia, jeżeli dziecko jest przez niego wychowywane i utrzymywane (§ 2 pkt 2 rozporządzenia RM z 26.7.1950, Dz. U. nr 33, poz. 297). Pracownik winien złożyć w zakładzie pracy „oświadczenie dla uzyskania zasiłków rodzinnych“ odpowiednio poświadczone wraz z krótkim wyjaśnieniem, dlaczego domaga się zasiłku. Ponieważ dziecko jest w niniejszym przypadku w stosunku do pracownika

dzieckiem obcym, zakład pracy nie może sam podjąć wypłaty zasiłku, lecz musi się zwrócić do właściwego oddziału ZUS o wydanie decyzji zezwalającej na wypłatę zasiłku.

Fakt, iż dziecko przebywa w internacie prowadzonym przez instytucję społeczną nie stanowi przeszkody w wypłacie zasiłku rodzinnego, jeżeli otrzymuje w internacie bezpłatnie wyżywienie i mieszkanie, a inne wydatki (ubranie, książki itd.) ponosi pracownik. Gdyby jednak dziecko otrzymywało wszystko w internacie, a więc gdyby pracownik nie niełożył na jego utrzymanie, w takim razie zasiłek nie przysługiwałby mu w ogóle, gdyż odpadałby zasadniczy warunek, od którego zależy prawo do zasiłku rodzinnego.

Jeżeli Oddział ZUS przyniósł zasiłek rodzinny, musi on być wypłacany do rąk pracownika. Nie ma przepisu prawnego zobowiązującego pracownika do wplacania zasiłku rodzinnego w całości lub w części do kasy instytucji społecznej, sprawującej faktyczną opiekę nad dzieckiem przebywającym w prowadzonym przez nią internacie. Dopiero wtedy, gdyby pracownik nie spełniał przejętych na siebie wobec dziecka obowiązków, wspomniana instytucja może się zwrócić do właściwego oddziału ZUS z wnioskiem o zarządzenie wypłaty zasiłku do jej kasy. Oddział ZUS wyda takie zarządzenie dopiero po wysłuchaniu opinii przedstawicieli pracowniczego zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony (§ 6 ustęp 2 i 3 cyt. powyżej rozp.). (JS)

### 320. Wysokość zasiłku rodzinnego

**PYTANIE:** Ob. W. K. z Łomży otrzymywał na troje dzieci zasiłek rodzinny w wysokości 240 zł. Najstarsza córka, studentka, otrzymała obecnie stypendium, wobec czego zasiłek rodzinny już na nią nie przysługuje. Ob. W. K. zapytuje, czy zasiłek na dwoje dzieci, który mu obecnie przysługuje, ma być zmniejszony o 65 zł czy o 95 zł miesięcznie w porównaniu z kwotą zasiłku, jaką otrzymywał na troje dzieci.

**ODPOWIEDŹ:** Rozp. MPiOS z 20.1.1953 (Dz. U. nr 8, poz. 24) w sprawie wysokości zasiłku rodzinnego nie ustala wysokości zasiłku na każde dziecko oddzielnie, lecz określa kwotę łączną na grono dzieci. I tak wg tego rozporz. zasiłek rodzinny wynosi na jedno dziecko 65 zł, na dwoje dzieci — 145 zł i na troje dzieci — 240 zł. Poczynając dopiero od czwartego dziecka, zasiłek przysługuje już na każde dziecko i wynosi po 100 zł miesięcznie. Z chwilą, gdy grono dzieci, na które przysługuje zasiłek, zmniejszyło się do dwóch osób, zasiłek wynosić będzie 145 zł, a zatem będzie mniejszy w porównaniu z poprzednią kwotą o 95 zł. (mb)

### 321. Prawo do zasiłku rodzinnego na żonę ustaje z chwilą ustania prawa do zasiłków na dzieci

**PYTANIE:** Ob. J. N. pobierał zasiłki rodzinne na studiującą córkę jedynaczkę oraz żonę nie mającą 50 lat. Z chwilą przyznania stypendium córce zakład pracy wstrzymał wypłatę całkowitego zasiłku na córkę i żonę. Ob. J. N. uważa, że o ile słuszne jest jego zdaniem wstrzymanie zasiłku na córkę, o tyle niesłuszne jest wstrzymanie wypłaty zasiłku na żonę, której sytuacja z chwilą przyznania stypendium córce nie uległa żadnej zmianie.

**ODPOWIEDŹ:** Według rozp. MPiOS z 23.2.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 124) pracownik, któremu nie przysługuje zasiłek rodzinny na dzieci, może otrzymać zasiłek na żonę m. in. tylko wtedy, gdy przekroczyła ona 50 lat życia. Gdy natomiast pracownik otrzymuje zasiłek na dzieci, ma prawo do pobierania zasiłku na pozostającą na jego utrzymaniu żonę bez względu na jej wiek.

W konkretnym przypadku, ponieważ żona nie ukończyła 50 lat życia, zasiłek rodzinny na nią przysługiwał dopóty, dopóki istniały uprawnienia do zasiłku na córkę. Z chwilą gdy ustaliły uprawnienia na córkę, pracownik stracił również prawo i do zasiłku rodzinnego na żonę. (mb)

### 322. Zasiłki rodzinne dla żony po zwolnieniu z pracy męża

**PYTANIE:** Na skutek popełnionego przestępstwa pracownik został aresztowany i stosunek pracy z nim rozwiązano. W kilka dni później to samo przedsiębiorstwo zatrudniło żonę zwolnionego pracownika. Zakład pracy zapytuje, czy zatrudnionej żonie zasiłki na te same dzieci wypłacać należy od pierwszego miesiąca, czy dopiero po okresie 3 miesięcy wyczekiwania.

**ODPOWIEDŹ:** Pracownik nabywa prawo do zasiłku rodzinnego po upływie trzech miesięcy zatrudnienia od chwili podjęcia pracy. Od spełnienia tego warunku nie może być zwolniona żona aresztowanego pracownika, która przedtem nie pracowała, a zatrudnienie podjęła dopiero na skutek czasowego braku żywiciela rodziny. Do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego przez żonę nie zalicza się poprzedniego okresu zatrudnienia męża, chociaż żona zatrudniona została w tym samym zakładzie pracy i przerwa pomiędzy ustaniem zatrudnienia męża a podjęciem pracy przez żonę była tylko kilkudniowa. Toteż w konkretnym przypadku żona nabydzie uprawnienia do zasiłku rodzinnego dopiero po 3 miesiącach zatrudnienia, w których przepracuje co najmniej po 20 dni w pełnym wymiarze godzin. (mb)

### 323. Wstrzymanie wypłaty stypendium nie rodzi prawa do zasiłku rodzinnego

**PYTANIE:** Na skutek niezachowania dyscypliny w nauce studentowi została w ciągu roku szkolnego wstrzymana wypłata stypendium. Ojciec studenta wystąpił o przyznanie mu na syna zasiłku rodzinnego od daty, kiedy stypendium wstrzymano. Zakład pracy zapytuje, czy ojcu przysługuje zasiłek rodzinny na syna studenta i od kiedy.

**ODPOWIEDŹ:** Wg zarządzenia MPiOS z 22.3.1952 (Monitor A-28 poz. 417) wstrzymanie w ciągu roku szkolnego wypłaty stypendium z winy stypendysty nie uprawnia do wypłaty zasiłku rodzinnego za okres nieotrzymywania stypendium. Ponieważ stypendium przyznawane jest z zachowaniem pewnych warunków na rok szkolny, ojciec nie może pobierać zasiłku rodzinnego do końca roku szkolnego, w którym synowi wstrzymano wypłatę stypendium. Ewentualne prawo do pobierania zasiłku rodzinnego na syna-studenta powstałoby dopiero z początkiem następnego roku szkolnego. (mb)

### 324. Unieważnienie zwolnienia i powrót pracownika do tego samego zakładu pracy nie jest zmianą zatrudnienia

**PYTANIE:** Robotnika cegielni w Krzyżu zwolniono z pracy dyscyplinarnie w kwietniu br. Po trzech dniach przerwy zaczął on pracować w zakładach ceramicznych „Kantoria”. Rada Zakładowa Cegielni w Krzyżu po zbadaniu warunków zwolnienia uznała, że zwolnienie dyscyplinarne z pracy było niesłuszne oraz spowodowała unieważnienie zwolnienia, wobec czego w czerwcu pracownik powrócił do pracy w cegielni. Zakład pracy zapytuje, czy robotnikowi temu przysługują zasiłki rodzinne za kwiecień, maj i czerwiec, jeśli w każdym z tych miesięcy robotnik przepracował w obu zakładach pracy ponad 20 dni i który zakład pracy powinien za ten okres zasiłki wypłacić.

**ODPOWIEDŹ:** Jeśli zwolnienie dyscyplinarne zostało cofnięte i robotnik na skutek tego powrócił do dawnego zakładu pracy, należy przyjąć, że w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych nie nastąpiła zmiana zatrudnienia, wymagająca przebycia 3 miesięcznego okresu wyczekiwania. Dlatego też robotnikowi przysługują zasiłki rodzinne na tych samych warunkach jak przy ciągłym zatrudnieniu.

Za okres maj — czerwiec zasiłki powinna wypłacić cegielnia w Krzyżu po stwierdzeniu, że za ten okres pracownik nie pobrał zasiłków w „Kantorii”. (mb)



## Nowe wytyczne współzawodnictwa w ZUS

### Kontrola – ocena – wyróżnienia

W poprzednim numerze PUS przedstawione zostały założenia, formy oraz tematyka socjalistycznego współzawodnictwa w ZUS według nowych wytycznych w tym zakresie ZZPPiS (z września br.<sup>1)</sup>). Poniżej omówione są wytyczne odnoszące się do kontroli wykonania zobowiązań, oceny wyników współzawodnictwa i formy wyróżnień.

#### KONTROLA WYKONANIA I OCENA WYNIKÓW

Kontroli wykonania zobowiązań nie można ograniczać do oceny kwartalnej lub oceny po wykonaniu zobowiązania. Należy jej dokonywać stale, w toku trwania wykonywania zobowiązań, aby zapobiegać błędom i usterkom i usuwać trudności. Jest to obowiązek zarówno aktywu związkowego, przede wszystkim męża zaufania grupy związkowej, jak i kierownictwa administracyjnego. Przebieg podjętych zobowiązań należy śledzić w ciągu całego miesiąca.

Ocena wyników współzawodnictwa dokonywana jest w zasadzie co kwartał po zakończeniu każdego etapu, jednakże na naradach miesięcznych pracownicy każdej grupy związkowej winni przeanalizować stopień wykonania podstawowych zadań określonych planem pracy i stopień ich realizacji. Powinni oni ocenić społeczną postawę i aktywność grupy i poszczególnych pracowników oraz ustalić wyróżniających się w tym okresie.

Taka miesięczna analiza umożliwi kierownictwu administracyjnemu planowanie pracy i czuwanie nad wykonaniem zadań komórki oraz ułatwia przeprowadzenie kwartalnej oceny wyników i typowania pracowników przodujących w skali kwartalnej.

Kwartałne podsumowanie i ocena wyników współzawodnictwa opiera się na dwóch zasadniczych elementach:

a) analizie wykonania planów pracy oraz ocenie jakości i wyników pracy zawodowej poszczególnych komórek i pracowników, dokonywanej przez kierownictwo administracyjne.

b) opinii rady miejscowej o pracy zawodowej i społecznej współzawodniczących pracowników i zespołów m. in. na podstawie protokołów z miesięcznych narad zawodowych.

Taką ocenę wyników współzawodnictwa indywidualnego i współzawodnictwa zespołowego wewnątrzzakładowego w ramach każdej z jednostek organizacyjnych ZUS przeprowadza Rada Miejskowa wspólnie z kierownictwem administracyjnym i w porozumieniu z Podstawową Organizacją Partyjną PZPR.

Kwartałna ocena i podsumowanie winny być ujęte w specjalnym protokole oceny wyników, który oprócz podsumowania wyników współzawodnictwa z punktu widzenia wykonania zadań i planów pracy będzie

zawierał opinię Rady Miejskowej o załodze danej jednostki organizacyjnej, co do udziału pracowników w ruchu usprawnienia administracji publicznej, przestrzegania socjalistycznej dyscypliny pracy, racjonalnego stosowania zasad oszczędnościowych, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i politycznych, udziału w pracach społecznych itp.

Tego rodzaju opinia nie może być ogólnikowym stwierdzeniem pewnych elementów, lecz musi zawierać konkretne dane o ilości i jakości zgłoszonych wniosków racjonalizatorskich, o ilości i rodzaju przekroczeń ustawy, o socjalistycznej dyscyplinie pracy, o osiągniętych oszczędnościach rzeczowych i sposobach ich uzyskiwania, o ilości i rodzaju kursów szkoleniowych — zawodowych, związkowych, politycznych, o ilości przeszkolonych na tych kursach pracowników itd.

Ponadto, w oparciu o protokoły narad zawodowych poszczególnych zespołów, w protokole należy podać, które zespoły i pracownicy wyróżnili się we współzawodnictwie, co dla dyrektora jednostki organizacyjnej będzie podstawą do rozdziału nagród za osiągnięcia we współzawodnictwie.

Wskazane jest umieszczać w protokole uwagi dotyczące organizacji, współzawodnictwa, a w szczególności, które z zastosowanych form zobowiązań należałoby upowszechnić i rozwinąć jako najbardziej właściwe i zabezpieczające sprawne wykonanie zadań zawodowych.

Podsumowanie i ocena kwartałna wyników współzawodnictwa międzyzakładowego dokonywane są przez Prezydium Zarządu Głównego wspólnie z Centralą ZUS analogicznie do oceny wyników współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego wewnątrzzakładowego, a opierają się na dwóch zasadniczych elementach: 1) na ocenie wykonania zadań zawodowych będących przedmiotem zobowiązań i 2) na ocenie załogi danego oddziału co do jej postawy i udziału w pracach społecznych.

Dla oceny dokonuje się analizy wyników działalności poszczególnych oddziałów ZUS i wykorzystuje się materiały inspekcyjno-kontrolne, oraz wszelkie inne materiały służbowe będące w posiadaniu Centrali wzgl. Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie i obrazujące działalność oddziałów, zwłaszcza od strony jakości wykonania zadań.

Analiza działalności poszczególnych oddziałów polega na porównaniu faktycznych wyników osiągniętych w ciągu kwartału w stosunku do zadań zaplanowanych na każdym z odcinków będących przedmiotem zobowiązania. Z uwagi na to, że poszczególne oddziały pracują jeszcze w niejednakowych warunkach (posiadają różne możliwości kompletowania dokumentów, niejednorodny poziom kwalifikacji pracow-

<sup>1)</sup> Zob. PUS nr 11/53, str. 342–343, art. E. Makowieckiego pt. „Nowe wytyczne współzawodnictwa w ZUS”.

ników itp.) porównywanie faktycznego wykonania w stosunku do zaplanowanych zadań ustawionych z reguły na różnych poziomach jest na obecnym etapie konieczne.

Na podstawie porównania wyników cyfrowych ustala się kolejność oddziałów na odcinku każdego z kryteriów objętych tematyką zobowiązań. Dokonane następnie zestawienie miejsc zajętych w poszczególnych kryteriach pozwala ustalić ogólną kolejność oddziałów w stosunku do wszystkich odcinków pracy zawodowej.

Do tak ustawionej kolejności wprowadza się poprawki na podstawie posiadanych materiałów dla oceny jakości pracy oraz nadesłane przez rady miejscowe opinie o załodze pracowniczej co do jej udziału w usprawnieniu administracji publicznej, przestrzeganiu socjalistycznej dyscypliny pracy, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i politycznych, udziału w pracach społecznych itp. Nie trzeba tu przypominać, że opinie rad miejscowych powinny być rzetelne, konkretne i przejrzyste, oparte na krytycznej i samokrytycznej ocenie.

### FORMY WYROZNIEN

Sprawa wyróżnień przodujących pracowników i zespołów była dotychczas nie uporządkowana.

Przyjął się zwyczaj, że Dyrektor Naczelny w Centrali ZUS, a Dyrektorzy Oddziałów w swoich jednostkach organizacyjnych, z funduszu nagród wynagradzali pracowników wysuniętych przez grupy związkowe, jako przodujących. Obecnie przewiduje się w zasadzie podobną formę nagród pieniężnych z tym jednak zastrzeżeniem, że określona część funduszu nagród będzie w dyspozycji Dyrektora specjalnie przeznaczona na nagrody pieniężne lub książkowe za osiągnięcia we współzawodnictwie.

Niezależnie od nagród pieniężnych przewiduje się listy pochwalne Dyrektora Naczelnego, wystawione na podstawie wniosków dyrektorów oddziałów względnie działów w Centrali ZUS.

Rady Miejskowe powinny czuwać, aby listy pochwalne otrzymywali wszyscy pracownicy istotnie zasługujący na wyróżnienie, ale jednocześnie nie należy obniżać wartości tej nagrody honorowej przez zbytniej jej upowszechnienie. Dlatego wnioski winny dotyczyć w zasadzie pracowników wyróżniających się nie tylko w grupie związkowej, ale w ramach całej jednostki organizacyjnej (oddziału lub Centrali).

W związku z upowszechnieniem formy współzawodnictwa międzyzakładowego przewiduje się specjalne formy wyróżnień dotąd nie stosowane, a mianowicie proporzec przechodni Zarządu Głównego ZZPPiS dla oddziału uznanego przez Zarząd Główny i Centralę ZUS za przodujący w skali ogólnokrajowej, wręczany w sposób uroczysty na ogólnym zebraniu przodującej załogi. Proporzec przechodzi na własność tego Oddziału, który zdobędzie go trzykrotnie w ciągu dwu lat.

Ponadto oddział przodujący w każdym kwartale otrzymuje dyplom Prezydium Zarządu Głównego i nagrody pieniężne i książkowe z funduszy Zarządu Głównego; oddziały wyróżnione otrzymują dyplomy Prezydium Zarządu Głównego, listy pochwalne Dy-

rektora Naczelnego ZUS oraz nagrody pieniężne i książkowe z funduszy przeznaczonych na ten cel przez Centralę ZUS.

Wytyczne ustalają zasadę, że przydzielone w tym trybie nagrody pieniężne i książkowe winny być zasadniczo rozdzielane odpowiednio do wkładu pracy i jej wyników między pracowników najbardziej wyróżniających się, już nagrodzonych w ramach współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego wewnątrzzakładowego. Zastrzeżenie to chroni przed wykorzystaniem przydzielonych nagród na nieuzasadnione rozszerzenie kręgu nagradzanych pracowników.

Omówione wyżej wytyczne przez uporządkowanie organizacji współzawodnictwa, przez ustawienie tematyki zobowiązań zabezpieczającej wykonanie węzłowych zadań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i przez upowszechnienie opartej na tej tematyce formy współzawodnictwa międzyzakładowego, stwarzają warunki dla dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy w naszej instytucji.

Prowadzona obok tego przez instancje związkowe praca masowo-polityczna pobudzi niewątpliwie energię i twórczą inicjatywę pracowników do realizacji zadań Zakładu, do czego dodatkową zachętą będzie konkretnie ustalony system wyróżnień i nagród.

*Eugeniusz Makowiecki*

### NOWOŚCI „WYDAWNICTW PRAWNICZYCH”

**KODEKS KARNY I PRAWO O WYKROCZENIACH.** Ważniejsze ustawy szczególne. Wydanie VI według stanu prawnego na dzień 1 września 1953. Opracował mgr Andrzej Lipiński. Warszawa 1953, str. 248, cena zł 11,50.

Na całość wydawnictwa składają się: kodeks karny i prawo o wykroczeniach z 1932 roku oraz akty ustawodawcze z dziedziny prawa karnego, wydane w większości przez państwo ludowe. Przegląd tych ostatnich ułatwia wykaz alfabetyczny. Obszerne przypiski informują o zmianach, uchyleniach lub zastąpieniu nowymi zarówno przepisów, jak i instytucji prawnych i urzędów. Dawna waluta została zastąpiona obecnie obowiązującą.

**KODEKS POSTĘPOWANIA KARNEGO.** Przepisy wprowadzające oraz ważniejsze przepisy szczególne. Wydanie V według stanu prawnego na dzień 1 września 1953. Opracował mgr Andrzej Lipiński, Warszawa 1953, str. 203, cena zł 11,50.

Nowoopracowane wydawnictwo uwzględnią dwukrotną nowelizację. Całość uzupełnia szereg aktów ustawodawczych będących w związku z prawem procesowym. M. in. zamieszczono tu przepisy dotyczące postępowania w sprawach nieletnich. Skorowidz rzeczowy ułatwia posługiwanie się pracą.

**KODEKS ZOBOWIĄZAŃ.** Przepisy ogólne prawa cywilnego, ważniejsze przepisy obligacyjne oraz międzynarodowe prawo prywatne. Wydanie III uzupełnione według stanu prawnego na dzień 1 września 1953. Opracowali: mgr Andrzej Lipiński, mgr Stanisław Jabłoński przy udziale mgra Haralda Mienickiego, Warszawa, 1953, str. 456, cena zł 18.

Nowe wydanie całkowicie zaktualizowane zaopatrzone w przypiski wyjaśniające wszelkie zmiany. Na szczególną uwagę zasługuje dział „Ważniejsze przepisy obligacyjne”, który podzielony na 7 grup zawiera kilkadziesiąt aktów ustawodawczych normujących stosunki w nowym państwie typu socjalistycznego. Skorowidz i wykaz alfabetyczny ułatwiają korzystanie ze zbioru.

# Troskliwa, szybka i sprawniejsza obsługa ubezpieczonych

## oto nakazy, które wynikają z uchwał IX Plenum Partii

### PRZEBIEG KRAJOWEJ KONFERENCJI RENTOWEJ W GDAŃSKU

Ob. Marianna Musioł rok czasu czekała na wypłatę renty należnej jej po zmarłym mężu. Oddział Obwodowy ZUS w Częstochowie sprawę tę załatwił dopiero na skutek interwencji prasowej. Oddział Wojewódzki ZUS w Krakowie przewlekle załatwiał roszczenie o renty z Karty Górnika. Ob. ob. S. Banasik i J. Kurek, zamieszkali w okręgu chrzanowskim, wiele miesięcy oczekiwali na wydanie decyzji. Rozstrzygnięcie tej sprawy zapadło dopiero na skutek krytycznych notatek zamieszczonych w dziennikach „Echo Krakowskie” i „Głos Pracy”. Przykłady o podobnej treści można mnożyć setkami.

Przeciętnie w ciągu kwartału do oddziałów ZUS wpływa około 3 tys. skarg. Jak wykazała praktyka, około 15% zażaleń jest całkowicie uzasadnionych.

Ubezpieczeni ubiegający się o renty szczególnie dotkliwie uskarżają się właśnie na przewlekłe tempo rozpatrywania ich roszczeń. Czas załatwienia roszczeń rentowych, od daty ich zarejestrowania do momentu rozpatrzenia, wynosi ostatnio przeciętnie 32,5 dni. W porównaniu z marcem br., w którym roszczenia rozpatrywano w 33,4 dni, nastąpiła nieznaczna poprawa, uzyskana tylko dzięki skróceniu czasu załatwiania roszczeń wypadkowych z 46,8 na 41 dni. Natomiast w tym samym okresie przedłużył się czas załatwiania roszczeń z Karty Górnika i brackich z 31,5 do 33,1 dni.

Przytoczone fakty wyraźnie wskazują, że aparat ZUS mimo niewątpliwych osiągnięć i obiektywnych trudności nie spełnia jeszcze należycie swego zadania w stosunku do ubezpieczonych i rencistów.

O tych niedociągnięciach występujących w pracy ZUS mówił dyrektor naczelny ZUS S. Balcerski w obszernym referacie wygłoszonym na 2-dniowej krajowej konferencji rentowej w Gdańsku, która odbyła się w dniach 23 i 24 listopada br. Konferencja ta poświęcona była usprawnieniu działalności ZUS w zakresie załatwiania roszczeń rentowych.

Obowiązkiem naszym jest, w oparciu o wskazania wynikające z IX Plenum KC PZPR, zanalizować działalność Zakładu w szczególności w zakresie świadczeń rentowych. Musimy usunąć z naszej pracy biurokracyzm, bezduszny stosunek do ubezpieczonych przy załatwianiu ich roszczeń. Troskliwa, szybka, sprawna obsługa ubezpieczonych — oto nakazy, które wynikają z uchwał naszej Partii — stwierdził w swym referacie dyrektor S. Balcerski.

Analiza działalności oddziałów ZUS, dokonana przez dyr. Balcerskiego,

ujawniła przyczyny istniejących braków w ich pracy, a w szczególności przewlekłego załatwiania roszczeń rentowych.

Jedną z przyczyn tych niedociągnięć jest zwiększanie się zaległości w załatwianiu roszczeń w wyniku zwiększenia się wpływu roszczeń, zmniejszenia obsady osobowej komórek rentowych i płynności tej obsady, a wreszcie — nienadążania wzrostu wydajności pracy za wzrostem zadań przypadających na poszczególnego pracownika.

W niemińszym stopniu na te niedociągnięcia wpłynęła niedoskonała organizacja pracy.

Inspektorzy Centrali ZUS stwierdzili, że w niektórych oddziałach kierownictwo nie zaglądało i nie kontrolowało pracy rejestratury; pracownicy tych komórek nie znali nawet obowiązujących instrukcji. W rejestrach roszczeń nie odnotowywano wydanych decyzji. Jedynie w oddziale gdańskim rejestr roszczeń rzeczywiście odpowiadał stanowi faktycznemu.

Długa jest lista niedociągnięć w pracy referentów, którzy niejednokrotnie słabo znają okólniki Centrali, utrudniają pracę rejestraturze przez niewyraźne odnotowywanie poleceń, wydają polecenia tam, gdzie sprawę należało załatwić odręcznie. Nie spełniają również często należycie swych zadań aprobanci, którzy nieraz podpisują załatwienia w sposób formalny, nie analizując ich treści, bezkrytycznie podchodzą do opinii lekarzy i nie omawiają z lekarzami wątpliwych orzeczeń.

Dyrektor Naczelny wskazał w swym referacie na następujące środki radykalnego usprawnienia dotychczasowej pracy:

Trzeba postawić na wysokim poziomie szkolenie przywarsztatowe pracowników ZUS i kontrolować jego przebieg i wyniki, czuwać nad właściwą organizacją pracy i rytmicznością wykonywania planów, kontrolować jakość załatwiania spraw, nawiązać kontakt z lekarzami dla skrócenia okresu badań osób ubiegających się o renty, czuwać nad prawidłowym przebiegiem kompletowania roszczeń i właściwą oceną dowodów, wnikliwie kontrolować pracę szeregowych pracowników i kierownictwa oddziałów ZUS.

Wypełnienie tych zadań powinno odbywać się poprzez rozwinięcie aktywnego współzawodnictwa pracy, organizowanego w ścisłej współpracy z aktywnym związkowym.

Referat zasadniczy Dyrektora Naczelnego uzupełniły i rozszerzyły referaty z-cy dyrektora działu świadczeń Centrali ZUS K. Niementowskiego, kierownika Sekretariatu Generalnego St. Kowalskiej

i st. inspektora Centrali A. Kowalskiej.

W ożywionej dyskusji nad wygłoszonymi referatami zabierali głos dyrektorzy, kierownicy i inspektorzy oddziałów wojewódzkich i obwodowych ZUS. W wypowiedziach tych przebiła głęboka troska o usprawnienie dotychczasowej działalności ZUS dla dobra ubezpieczonych i rencistów. Dyskutanci szukali dróg i sposobów zapewniających realizację tych wysuniętych w referacie.

Dyrektor przodującego Oddziału Wojewódzkiego we Wrocławiu Henryk Wiśniowski opowiedział, w jaki sposób oddział ten zdobył zaszczytne pierwsze miejsce. Przyczyniły się do tego: sprawna i sprężysta organizacja, współzawodnictwo, szkolenie i pracownicze narady robocze całych zespołów. Na naradach tych dokładnie omawiane są obowiązujące okólniki, sposoby usprawniania pracy, analizuje się popełniane błędy przez poszczególnych pracowników. Ponadto O. W. Wrocław nawiązał ścisłą współpracę z WRN i ORZZ, co również przyczynia się do usprawnienia jego działalności.

W podobny sposób pracuje, jak wynika z wypowiedzi dyr. Talaśki, O. W. Gdańsk, który znajduje się w czołówce najlepszych. Pracownicy tego zespołu, od rejestratury aż do kierownictwa, tworzą zgraną współpracującą z sobą kolektyw.

O. W. Bydgoszcz, opowiadał dyrektor Piechocki, wiele uwagi przywiązuje do przywarsztatowego szkolenia pracowników. W trosce o szybkie opracowywanie roszczeń rentowych, referenci oddziału wyjeżdżają w dni targowe do 12 powiatowych miast, gdzie przyjmują interesantów przy prezydiach rad narodowych.

Dyskusja, jakkolwiek toczyła się wokół tych przedstawionych w referacie, nie spełniła całkowicie swego zadania.

Dyrektor Naczelny słusznie stwierdził w podsumowaniu, że większość wypowiedzi była ogólnikowa. Dyskutanci wiele teoretyzowali, nie podając na przykładach z własnej pracy, w jaki sposób rozwiązują takie czy inne trudności. Niewiele mówiono o współpracy z radami narodowymi i związkami zawodowymi.

Mimo pewnych braków w dyskusji, konferencja rentowa przyczyniła się z pewnością do usprawnienia pracy wydziałów rentowych Centrali i oddziałów ZUS.

Zaszczytną rolę gospodarza konferencji spełniał przodujący oddział wojewódzki w Gdańsku. Wywiązał się z niej znakomicie.

E. K.

## DRUKAMI TRZEBA GOSPODAROWAĆ OSZCZĘDNIIE

### O odpłatność i właściwy system rozprowadzania

Dla wypłaty zasiłków, szczególnie zasiłków rodzinnych, zakłady pracy potrzebują stale duże ilości druków. Dotyczy to przede wszystkim druków na oświadczenia do zasiłków rodzinnych oraz druków list wypłat zasiłków. Dotychczas druki te rozprowadzane były do zakładów pracy przez oddziały ZUS bezpłatnie i w ilości dowolnej.

Praktyka wykazała, że zakłady pracy, czy to niekiedy na skutek trudności skontaktowania się z oddziałem ZUS, czy z chęci robienia zapasów żądają zwykle więcej druków, niż im potrzeba. Wpływa na to niewątpliwie i bezpłatność. Zdarza się więc, że zapotrzebowanie przekracza ilości zaplanowane.

Oddział ZUS przy wydawaniu druków na zapotrzebowanie zakładu pracy nie ma każdorazowo możliwości ustalenia, czy odpowiada ono rzeczywistym potrzebom. Również nie ma możliwości sprawdzenia, czy podjęta przez zakład pracy ilość druków została użyta właściwie i celowo.

Stąd też wysuwa się potrzeba zmiany dotychczasowego systemu rozdawnictwa druków dla celów ubezpieczeniowych, tym bardziej że ilość druków potrzebnych na przestrzeni roku jest olbrzymia, a koszt ich w ogólnej sumie — znaczny.

Przy rozważaniu zasad należytej gospodarki drukami niezbędnymi dla celów ubezpieczeniowych należy uwzględnić:

1) postulat należytej i oszczędnej gospodarki w myśl zasad ustroju socjalistycznego, bowiem koszt druków obciąża Skarb Państwa;

2) postulat należytego ustawienia punktów rozdawnictwa, gdyż otrzymanie druków nie powinno narządzać pracownikowi żadnych trudności.

Zakład pracy powinien pobierać tyle druków, ile mu faktycznie potrzeba. Osiągnie się to wtedy, gdy wydatki na ten cel podlegać będą kontroli, analogicznie jak wydatki na inne druki. Toteż druki nie mogą być wydawane bezpłatnie.

Ponieważ ZUS nie jest powołany do tego, by zajmować się odprzedawaniem druków, należałoby powierzyć ją — na ogólnych zasadach — tym instytucjom, w których zakłady pracy zaopatrują się w inne potrzebne im druki, np. listy płac itp. Rola

ZUS powinna ograniczyć się wyłącznie do każdorazowego ustalania wzorów druków oraz ogólnego planowania potrzebnej ilości w skali krajowej na każdy rok budżetowy. Zakłady pracy powinny umieszczać w swoich preliminarzach odpowiednio skalkulowane kwoty na druki dla celów ubezpieczeniowych.

\*

Dla wykonywania ubezpieczenia potrzebne są druki dla samych zakładów pracy jako punktów wypłat, np. listy wypłat zasiłków oraz druki dotyczące indywidualnie tylko pracowników, np. oświadczenia do zasiłków rodzinnych. Rozróżnienie to powinno mieć wpływ na rozmieszczenie punktów dostarczania druków.

Druki potrzebne zakładom pracy, jako placówkom wypłat, powinny się znajdować w tych punktach, gdzie zakłady pracy zaopatrują się w inne druki.

Natomiast oświadczenia dla zasiłków rodzinnych powinny się znajdować w miejscach łatwo dostępnych dla pracowników. Takimi miejscami mogą być bądź zakłady pracy (a ściślej rady zakładowe lub miejsko-

we) bądź też biura prowadzące meldunki, a na wsi — biura gminnych rad narodowych.

Ponieważ akcja zasiłkowa odbywa się przy coraz ściślejszym powiązaniu z radami zakładowymi, celowe jest, by rady zakładowe zaopatrywały swoich pracowników w druki oświadczeń do zasiłków rodzinnych. Dałoby to z jednej strony ściślejsze związanie rad zakładowych z czynnościami ubezpieczeniowymi w zakładach pracy, a z drugiej — pracownika z organizacją związkową. W ten bowiem sposób pracownik nowoprzyjęty, zgłaszając się do rady zakładowej po druk oświadczenia do zasiłków rodzinnych zetknie się po raz pierwszy z aktywem związkowym.

W miejscowościach małoprzemysłowych rozprowadzaniem druków oświadczeń do zasiłków rodzinnych powinny zająć się gminne lub miejskie rady narodowe.

Przy uwzględnieniu powyższych wskazań sprawa otrzymania druków zarówno przez zakłady pracy jak i pracowników nie natrafi na trudności, a oddziały ZUS zostaną zwolnione od czynności, często uciążliwych, do wykonania których nie są powołane.

(mb)

### ROZSTRZYGNĘCIE KONKURSU-ANKIETY PUS

Po rozpatrzeniu odpowiedzi nadesłanych przez naszych czytelników na ogłoszony w nr nr 9/53 i 10/53 PUS Konkurs-Ankieta na opis pracy referenta zasiłkowego przyznano następujące nagrody:

**PIERWSZA NAGRODA — 600 ZŁ.**

Irena Bilińska, ZPO im. Więckowskiego w Łodzi,

**DRUGA NAGRODA — 400 ZŁ.**

Janina Zalewska, ZBM w Warszawie,

**DWIE TRZECIE NAGRODY PO 300 ZŁ.:**

Zuzanna Kawecka, ZPD w Sędziszowie,

Jan Gierszon, ZPW w Konstancynie,

**PIĘĆ NAGRÓD KSIĄŻKOWYCH:**

Władysław Jończy, ZPB w Andrychowie,

Mieczysław Kozakowski, Cukiernia w Gryficach,

Władysław Bąbol, BPP we Wrześni,

Barbara Filończuk, PSS w Białymstoku,

Maria Romańska, PGR Kujawy.

Redakcja serdecznie dziękuje wszystkim uczestnikom Konkursu za nadesłane odpowiedzi i prosi ich o dalszą współpracę. Wyniki Konkursu, który dostarczył wiele cennego materiału, omówimy obszerniej w następnym numerze pisma.

### SPROSTOWANIE

W nr 11/53 PUS w zamieszczonej na str. 324 „Tabeli zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa“ wkraśl się błąd drukarski w wierszu 6 od dołu w kolumnie 3—4, w której podana jest wysokość zasiłku pokarmowego dla członka rodziny pracownika; wydrukowano: równowartość 1/3 litra mleka, powinno być: równowartość 1/2 litra mleka.



## Przykład Fabryki Nawozów Fosforowych uczy

Kierownictwo Fabryki Nawozów Fosforowych w L. podeszło do akcji wypłat zasiłków w dużym zrozumieniu, wyznaczyło bowiem do tej pracy odpowiedzialnego i obowiązkowego pracownika. Pracownik ten brał udział w każdorazowym szkoleniu, żywo interesował się omawianą tematyką i był w ścisłym kontakcie z Oddziałem ZUS.

W czasie kontroli biurowej czy też terenowej ZUS stwierdzał, że w Fabryce Nawozów Fosforowych w L. wypłaty są dokonywane zgodnie z obowiązującymi przepisami, a rozliczenia z pieniędzy pobranych na wypłatę zasiłków sporządzane prawidłowo i we właściwych terminach. Wszystkie dokumenty były podpisywane przez kierownictwo fabryki i radę zakładową.

Okoliczności te pozwalały wnioskować, że oba czynniki w zakładzie pracy należycie spełniają swoją rolę.

Niestety, wypadek jakiemu w drodze do pracy uległ referent zasiłkowy wykazał beztroski stosunek zarówno kierownictwa, jak i rady zakładowej do akcji wypłat zasiłków.

Od chwili wypadku referenta do najbliższego terminu wypłaty za-

siłków było 8 dni czasu. W ciągu tak długiego okresu czasu ani rada zakładowa, ani dyrekcja fabryki nie zatroszczyły się o to, kto i kiedy obliczy zasiłki chorobowe. Dosłownie w przeddzień wypłaty główny księgowy rozpoczął poszukiwać w zakładzie pracy pracownika, który by obliczył zasiłki i przygotował ich wypłatę. Niestety, nie znalazł nikogo. Z konieczności skontaktował się z Oddziałem ZUS, któremu przedstawił sytuację i prosił o delegowanie fachowego pracownika dla obliczenia zasiłków.

Aby nie dopuścić do odroczenia terminu wypłaty zasiłków chorobowych, będących podstawą egzystencji niezdolnych do pracy robotników, Oddział ZUS z uszczerbkiem dla swojej pracy — delegował jednego pracownika, który w tym dniu pracował na terenie Fabryki Nawozów bez przerwy do północy.

Gdyby nie pomoc ZUS, wypłata zasiłków została by na pewno odroczone na okres co najmniej kilkunastu dni, robotnicy mieliby podstawę do słusznych skarg i zażaleń, zaś dyrekcja Fabryki Nawozów Fosforowych w L. i rada zakładowa polykałyby gorzki wstyd za nieprzy-

gotowanie kadry zastępczej referenta zasiłkowego, co można było uczynić z łatwością, wykorzystując kursy szkoleniowe ZUS.

Przykład Fabryki Nawozów Fosforowych powinien być sygnałem dla innych zakładów pracy w kierunku zwrócenia uwagi na odcinek wypłaty zasiłków.

Sprawnie i szybko przebiegająca akcja wypłat zasiłków w zakładzie pracy nie może być zarówno dla kierownictwa administracyjnego, jak rady zakładowej przyczyną samospokojenia i beztroski na tym odcinku, odcinku bardzo ważnym, zaspokajającym w pewnej mierze potrzeby bytowe ludzi pracy.

Rada zakładowa wespół z kierownictwem administracyjnym winna nie tylko kontrolować przebieg pracy referenta zasiłkowego i dbać o podniesienie jego wiadomości fachowych z zakresu ubezpieczenia społecznego, lecz także przygotować kadrę zastępczą, zdolną każdego czasu zastąpić referenta zasiłkowego. Zagadnienie to staje się szczególnie ważne w większych zakładach produkcyjnych.

*elem*

### Dalsze głosy w dyskusji o rozszerzeniu uprawnień zakładów pracy

Czyniąc zadość wezwaniu Redakcji PUS, pragnę dorzucić swoje uwagi na tle zagadnienia poruszonego w artykule zamieszczonym w numerze 10/53 PUS, w którym ob. J. Kaizik domaga się przekazania zakładom pracy decyzji w niektórych przypadkach, gdy zatrudniona matka domaga się wypłaty zasiłku rodzinnego z tytułu swego zatrudnienia.

Przypadki, w których zdaniem ob. J. K. można bez obawy przelać z terenowych oddziałów ZUS na zakłady pracy prawo decyzji, są proste i nie przedstawiają specjalnych trudności dla referentów zasiłkowych. Przelanie prawa decyzji na zakłady pracy wymagać będzie niewątpliwie od referentów zasiłkowych większej niż dotychczas troski o to, aby nie było nadużyć w postaci pobierania zasiłku rodzinnego na te same dzieci przez zatrudnionego męża i pracującą żonę.

Zresztą nawet i przy obecnie obowiązującym stanie rzeczy referent zasiłkowy otrzymawszy decyzję ZUS, że żonie należy wypłacać zasiłek rodzinny, powinien interesować się tym, czy mąż nie pobiera zasiłku rodzinnego, mimo że zasiłek ten wypłacany jest żonie.

Nadużycie takie może łatwo nastąpić, gdy po wydaniu decyzji przez oddział ZUS w sprawie wypłaty zasiłku żonie, mąż w krótkim czasie, np. po 2 tygodniach, zmienia zakład pracy. Dlatego też referent zasiłkowy powinien żądać, aby żona co pewien czas przedkładała zaświadczenie stwierdzające, że mąż nie pobiera ze swego zakładu pracy zasiłku rodzinnego.

W każdym razie, gdyby prawo decyzji przekazano zakładom pracy nawet w tych nieskomplikowanych przypadkach, które wymienia ob. J. K., stanowiłoby to niewątpliwie

dużą ulgę zarówno dla samego ZUS jak i dla ubezpieczonych.

Powstaje jednak pytanie, czy zakłady pracy mogłyby decydować w sprawach bardziej zawikłanych, które wymagają większej wnikliwości i dobrej znajomości obowiązujących przepisów.

Np. wypłaty zasiłków rodzinnych domaga się żona, której mąż nie pracuje. Aby zadecydować, czy w tym przypadku żonie można zasiłek rodzinny wypłacić, referent zasiłkowy musiałby ustalić: 1) dla czego mąż nie pracuje, 2) czy i jaki posiada majątek oraz jaki dochód majątek przynosi, 3) czy i jaki warsztat pracy (sklep, warsztat rzemieślniczy, gospodarstwo rolne) prowadzi tudzież jaki dochód z niego uzyskuje. Ustaliwszy te dane referent musiałby wiedzieć, czy i kiedy należy przyjąć, iż dochody męża nie pracującego najmniejnie pozabawiają żonę prawa do zasiłku rodzinnego z tytułu podjętej przez nią pracy zarobkowej.

Jeśli by w takiej lub podobnej

sprawie miał decydować referent zasiłkowy w zakładzie pracy, musiałby mieć dokładną instrukcję opracowaną przez ZUS.

Czy jednak taką instrukcję można by opracować? Zdaje się, że byłoby to dość trudne i nie prowadziłoby do celu.

Przy tej okazji chciałbym także zająć stanowisko wobec propozycji przekazania radom zakładowym decyzji o wypłacie zasiłków matkom, wysuniętej w numerze 3/53 PUS na str. 85.

Rady zakładowe są obciążone przeróżnymi obowiązkami, członkowie ich wybierani są na jeden rok; zazwyczaj nie są oni dostatecznie zaznajomieni z przepisami o zasiłkach rodzinnych. W takich warunkach rozstrzygnięcie tych spraw przez rady zakładowe prowadzić będzie do nadmiernie przewlekłego ich załatwiania, przy tym nie daje gwarancji prawidłowego ich rozstrzygnięcia.

Władysław Jończy  
(Andrychów)

*Do dyskusji prowadzonej przez czytelników na łamach naszego pisma w sprawie upoważnienia zakładów pracy do przyznawania zasiłków rodzinnych dla matek włączył się także Zakład Zbytu Energii Elektrycznej we Wrocławiu.*

*W liście skierowanym do redakcji PUS zakład ten pisze:*

— W związku z zamieszczonym w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych nr 10/53 artykułem pt. „Więcej samodzielności dla zakładów pracy w przyznawaniu zasiłków rodzinnych dla matek“, Zakład Zbytu Energii Elektrycznej we Wrocławiu w całej rozciągłości popiera wniosek autora z tym jednak zastrzeżeniem, że wypłaty zasiłków matce nie należałoby warunkować okresem wyczekiwania oraz koniecznością przedkładania zaświadczenia zakładu pracy męża co 3 miesiące. Wystarczy składanie takiego zaświadczenia raz na rok, razem ze zmianą „świadczeń“, biorąc pod uwagę sporadyczność takich wypadków, świadomość obywateli oraz odpowiedzialność karną za nieprawnie pobrane zasiłki, zgodnie z dekretem rządu z 4 marca 1953 o wzmoczeniu ochrony własności społecznej.

*Podając ten głos w dyskusji i nie zajmując tymczasem w tej sprawie stanowiska, redakcja oczekuje dalszych wypowiedzi czytelników.*

## NIEUŚWIADOMIENIE ZAŁOGI utrudnia pracę referenta zasiłkowego

Referent zasiłkowy w zakładzie pracy wypełniający swoje obowiązki zgodnie z przepisami i instrukcjami spotyka się nieraz z niechęcią kolegów, którzy uważają, że zbyt ciężnie ich niepokoi i obciąża formalnościami, bez których można by obyć się, a które w ich mniemaniu są jedynie wytworem biurokratyzmu i indywidualnego uprzedzenia referenta.

Jaskrawo uwydatnia się to w okresach składania „oświadczeń do zasiłków rodzinnych“ i uzupełniających dokumentów, niezbędnych do uzasadnienia uprawnień pracownika do dalszego pobierania zasiłków.

Niektórzy pracownicy uważają, że raz złożone przez nich „oświadczenie“ winno wystarczyć na stałe. Wymaganie takich oświadczeń co rok uważają za niczym nieusprawiedliwioną dokuczliwość.

Innym źródłem nieporozumień, które mącą dobrą atmosferę koleżeńską jest żądanie złożenia np. zaświadczenia o rozpoczęciu pracy przez żonę pracownika. Niejeden pracownik twierdzi, że wystarczy ustne zawiadomienie o rezygnacji z dalszego pobierania zasiłku rodzinnego na żonę i czuje się dotknięty brakiem zaufania ze strony referenta zasiłkowego, który na podstawie dokumentu z miejsca pracy żony pracownika chce ustalić dokładną datę, od jakiej nie przysługuje na nią prawo do zasiłku rodzinnego.

W wielu przypadkach referent musi „lawirować“ i próbować różnych sposobów, aby otrzymać od kolegów potrzebne mu dokumenty.

Kiedy „nie obrażające“ sposoby zawodzą, ucieka się do interwencji rady miejscowej. Rada miejscowa po wyperswadowaniu oburzonemu koledze, że wymagają tego przepisy regulujące wypłatę zasiłków rodzinnych, skłania go do uczynienia zadość wymaganym formalnościom. Jeżeli wówczas okaże się, że „oburzony“ pracownik pobierał nieprawnie zasiłki rodzinne na żonę przez 2—3, a nieraz i więcej miesięcy i że skutkiem tego musi zwrócić nieprawnie pobrane zasiłki, stosunek jego do referenta staje się jeszcze bardziej niechętny.

Referent „naraził się“. Choć sam nie poczuwa się do winy, bo przecież działał zgodnie ze swoimi obowiązkami, kolega uważa go za

sprawcę „skandalu“. Atmosfera niezyczliwości rozszerza się na fali plotki i może ogarnąć większość kolegów. Nic więc dziwnego, że referent może zrazić się do swej pracy.

Zygmunt Janus  
(Warszawa—„Metalexport“)

*Ob. Janus poruszył w swej korespondencji sprawę, która jest na ogół wstydliwie przemilczana, a która może poważnie utrudniać sumienną i odpowiedzialną pracę niejednego referenta zasiłkowego, zwłaszcza w środowisku o dość silnych naleciałościach drobnomieszczańskich.*

Referent zasiłkowy jest odpowiedzialny przede wszystkim za sprawną wypłatę zasiłków członkom załogi; musi przy tym czuwać, aby fundusze na ten cel wydatkowane były właściwie i zgodnie z ich przeznaczeniem. Ta strona jego obowiązków musi mieć równie pełne zrozumienie u załogi jak pierwsza.

Jest więc rzeczą jasną, że zjawiska tego rodzaju, jak opisane w korespondencji, muszą być zdecydowanie zwalczane przede wszystkim przez organizacje związkowe i partyjne oraz przez kierownictwo zakładu pracy, które powinny dbać o właściwą atmosferę koleżeństwa w przedsiębiorstwie i o ułatwienie pracy referenta.

List naszego korespondenta jest równocześnie przykładem, jak niedopuszczalne i szkodliwe jest zaniebdanie przez rady zakładowe (miejscowe) i ich komisje socjalno-ubezpieczeniowe akcji wyjaśniającej, która powinna poprzedzić składanie nowych oświadczeń do zasiłków rodzinnych w październiku każdego roku oraz kontrolę związkową aktualności tych oświadczeń w lutym i czerwcu. W akcji tej trzeba wpaść wszystkim członkom załogi zasady praworządności socjalistycznej, wyjaśniając równocześnie znaczenie „oświadczeń“ i innych dowodów, jako dokumentów uzasadniających prawo do zasiłków.

Jest to także stałym zadaniem referenta zasiłkowego, który w każdym przypadku powinien umieć wyjaśnić i jasno wytłumaczyć, dlaczego żądane przez niego zaświadczenie jest potrzebne. Zapobiegnie to niewątpliwie w dużym stopniu faktom opisanym przez rozżalonego korespondenta.

# Organizacja i technika wypłat zasiłków rodzinnych w Zakładach Mechanicznych „Ursus“

Jesteśmy w „Ursusie”. Znamy wszyscy popularne traktory „Ursus”. Widzimy je na polach pegeerów i spółdzielni produkcyjnych, na polach chłopów gospodarujących indywidualnie, niemal na wszystkich drogach miast i wsi. Kolektyw „Ursusa” dzielnie realizuje spójnię między miastem a wsią.

Chcemy poznać organizację i technikę wypłat zasiłków rodzinnych w zakresie należącym do administracji Zakładów Mechanicznych „Ursus”.

Poprzez Dyрекcję i Radę Zakładową skierowano nas do tow. Pińkowskiego, zastępcy kierownika sekcji obrachunku płac. Tow. Pińkowski był pracownikiem Ubezpieczalni Społecznej w Kutnie, a od 1949 roku pracuje w „Ursusie”. Do jego zadań należy także nadzór nad grupą trzech pracowników sekcji obrachunku płac, którzy wyłącznie załatwiają sprawy dotyczące zasiłków rodzinnych, zasiłków z ubezpieczenia chorobowego oraz sprawy rentowe.

Sprawami zasiłków rodzinnych zajmuje się od 1951 roku tow. Anna Jakubiak, ongiś pracownica Ubezpieczalni Społecznej we Wrocławiu. Ona to wraz z tow. Pińkowskim informuje nas szczegółowo o organizacji i technice pracy w „Ursusie”, w zakresie zasiłków rodzinnych.

Coroczną akcją zbierania nowych „oświadczeń” od pracowników mających uprawnienia do zasiłków rodzinnych rozpoczyna się w „Ursusie” we wrześniu i prowadzi się ją tak, aby zasiłki rodzinne za październik mogły być wypłacone już na podstawie nowych oświadczeń.

Akcję rozpoczyna zakładowa komisja socjalno-ubezpieczeniowa naradą przewodniczących wszystkich oddziałowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych, na której omawia się znaczenie akcji, jej organizację i technikę. Z kolei każdy przewodniczący oddziałowej komisji s-u odbywa podobną naradę ze wszystkimi delegatami s-u grup związkowych wchodzących w skład danej organizacji oddziałowej. Następnie każdy delegat socjalno-ubezpieczeniowy zwołuje wszystkich członków swojej grupy związkowej,

informuje ich o przysługujących im uprawnieniach do zasiłków rodzinnych oraz o karach za nadużycia w tym zakresie i wręcza druki na „oświadczenia” pracownikom mającym uprawnienia do tych zasiłków.

Pracownicy wypełniają oświadczenia korzystając często z pomocy delegata s-u, poświadczając wiarygodność oświadczeń przez właściwe dla ich miejsca zamieszkania prezydium rady narodowej lub prowadzącego meldunki i zwracają je delegatowi s-u.

Zebrane oświadczenia sprawdza delegat s-u bądź na zebraniu grupy związkowej bądź (najczęściej) w rozmowach z członkami grupy, znającymi stosunki rodzinne poszczególnych pracowników. Zebrawszy wszystkie oświadczenia delegat s-u wręcza je przewodniczącemu oddziałowej komisji s-u, a ten — po sprawdzeniu — przekazuje je działowi personalnemu, który porównuje je z posiadaną dokumentacją personalną i po wyjaśnieniu ewentualnych różnic, przesyła oświadczenia do sekcji obrachunku płac (referentowi do spraw zasiłków rodzinnych).

Jedynie dział personalny odciska na oświadczeniu swoją pieczęć na dowód dokonania sprawdzenia tego dokumentu; nie czynią tego organa związkowe, bo nie ma takiego zalecenia w żadnej instrukcji, ani też nie ma odpowiedniej rubryki na „oświadczeniu”. Byłoby dobrze, aby ZUS postarał się o uzupełnienie tej luki.

Trzeba jednak zaznaczyć, że nie we wszystkich grupach związkowych stosuje się podany wyżej tryb postępowania. Niektórzy delegaci s-u nie interesują się dostatecznie akcją zbierania oświadczeń; członkowie takich grup wręczają oświadczenia bezpośrednio referentowi administracyjnemu do spraw zasiłków rodzinnych, a ten przesyła je działowi personalnemu do sprawdzenia z dokumentacją personalną.

Trzeba także podkreślić, że organa związkowe w nielicznych tylko przypadkach korzystają z uprawnienia zaświadczenia wiarygodności składanych przez pracowników „oświadczeń” i z reguły żądają takiego zaświadczenia od czynników administracji publicznej, co dowo-

dzi albo zbyt formalistycznego podejścia, albo zbyt małej znajomości stosunków bytowych członków grupy związkowej.

Referent do spraw zasiłków rodzinnych (pracownik sekcji obrachunku płac) sprawdza nowe oświadczenia pod względem merytorycznym i formalnym, porównuje każde nowe oświadczenie z poprzednim, sprawdza, czy są wszystkie potrzebne załączniki (zaświadczenia szkolne, dowody zaliczenia wymaganego okresu pracy, orzeczenie władzy opiekuńczej, decyzja ZUS itp.), przenosi ze starego do nowego oświadczenia aktualne jeszcze nadal załączniki i po usunięciu wszelkich usterek formuje z nowych oświadczeń nową kartotekę osób uprawnionych do zasiłków rodzinnych.

— Niestety — mówi tow. Jakubiak — zdarza się jeszcze często, że muszę z oświadczeń skreślać osoby, na które nie przysługuje zasiłek rodzinny i żądać dodatkowych dowodów uprawnienia do zasiłku. Dowodzi to, że nie wszyscy jeszcze znają dobrze przepisy prawne albo też sprawdzają oświadczenia nie dość dokładnie.

Oświadczenia nowoprzyjętych pracowników oraz dowody zmiany w stanie osób, na które przysługuje zasiłek rodzinny (przybytek lub ubytek) przychodzą mniej więcej taką samą drogą, co oświadczenie zbierane w czasie dorocznej akcji. Co do osób zwolnionych z pracy dział personalny przesyła co miesiąc imienny wykaz, na podstawie którego wyłącza się oświadczenia tych pracowników, którzy stracili uprawnienie do zasiłków rodzinnych. Jeśli idzie o miesięczny przyrost i ubytek, jest on w „Ursusie” nieduży; wynosi 2% stanu pracowników uprawnionych do zasiłków rodzinnych.

Podstawowym urządzeniem organizacyjno-technicznym w zakresie zasiłków rodzinnych jest kartoteka pracowników uprawnionych do tych zasiłków, ułożona z aktualnych „oświadczeń” wraz z należącymi do nich załącznikami.

Kartoteka utrzymywana jest w układzie odpowiadającym ściśle układowi list płacy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

A więc oddzielną część kartoteki stanowią oświadczenia pracowników fizycznych, oddzielną — oświadczenia pracowników umysłowych; w każdej zaś części układa się oświadczenia w kolejności grup pracowniczych (komórek organizacyjnych), dla których — ze względu na rozrachunek kosztów własnych — sporządza się odrębne listy płacy, a w każdej grupie — w kolejności numerów marki pracowniczej, co odpowiada kolejności pozycji danej listy płacy.

W razie nadpłaty dołącza się do danego oświadczenia notatkę określającą wysokość dokonanej nadpłaty, a przy większym nadpłatach również wysokość miesięcznej spłaty ratalnej. Podobną notatkę dołącza się także w razie niepodjęcia asygnowanego już zasiłku rodzinnego. Termin wygaśnięcia prawa do zasiłku notuje się kolorowym ołówkiem na oświadczeniu, w wierszu dotyczącym osoby, na którą to prawo ustaje. Na tych notatkach oznacza się ich zrealizowanie.

Nie wypełnia się dotąd rubryk na odwrotnej stronie oświadczenia,

przeznaczonych na wpisywanie miesięcznej kwoty zasiłków należnych danemu pracownikowi oraz na notowanie dokonanych wypłat miesięcznych.

Tow. Jakubiak jest zdania, że nie jest to konieczne, a zabiera dużo czasu; po naszych wyjaśnieniach przyznała jednak, że mogłoby to w dużym stopniu zapobiegać powstawaniu pomyłek przy przenoszeniu danych cyfrowych i wyprowadzaniu poszczególnych kwot w czasie sporządzania miesięcznych list wypłaty zasiłków rodzinnych; jednocześnie dowodziłoby sprawdzenia tych list po dokonanej wypłacie.

Zasiłki rodzinne wypłaca się łącznie z zarobkami za dany miesiąc (w jednej kopercie). Pracownicy umysłowi otrzymują wypłatę ostatniego dnia w miesiącu, pracownicy fizyczni zaś — dziesiątego dnia, za miesiąc ubiegły.

Sporządzanie list wypłaty zasiłków rodzinnych rozpoczyna się na parę dni przed terminem wypłaty. Listy sporządza się na podstawie danych zawartych w oświadczeniach i w kolejności układu tych

oświadczeń w kartotece. Dla każdej grupy pracowniczej sporządza się oddzielną listę wypłat.

Listy sporządza i sprawdza jedna i ta sama osoba. Tow. Jakubiak (sporządzająca i sprawdzająca listy) twierdzi, że nie myli się w tej pracy, a jako dowód podaje, że kontrola z ramienia ZUS, przeprowadzona ostatnio w dniach od 2 do 26 czerwca 1952 roku i obejmująca okres od 1 lipca 1951 do końca maja 1952 roku, nie wykryła żadnych pomyłek rachunkowych, a jedynie przypisała do zwrotu kwotę 2884 zł 50 gr z powodu wypłacenia kilku zasiłków na osoby do tego nie uprawnione, z których większość była już przez nią jeszcze przed kontrolą zauważona i przygotowana do potrącenia z najbliższych wypłat.

Stosowany poprzednio wzór listy wypłat zasiłków rodzinnych, zawierający liczby poszczególnych rodzajów zasiłków, ich stawki i odpowiadającą im łączną kwotę zasiłków, dawał możliwość łatwej kontroli rachunkowej i eliminował w dużym stopniu możliwe błędy. Będący

## Piszmy na maszynach

Centrala i Oddziały ZUS dysponują dosyć znacznym „parkiem maszynowym“, m. in. sporą ilością maszyn do pisania. Większość maszyn znajduje się w maszynowniach, pewna ilość jednak przydzielona jest bezpośrednio do biur, w których pracują referenci.

Obserwacja codzienna wykazuje jednak, że często maszyny nie są należycie wykorzystane, ponieważ większość referentów po prostu nie umie pisać na maszynie. Czy tak powinno być?

Obecnie, gdy potrzebą dnia jest stałe zwiększanie wydajności pracy, należy wykorzystać wszelkie możliwości dla usprawnienia metod pracy we wszystkich komórkach organizacyjnych ZUS.

Tymczasem umiejętność pisania na maszynie jest zbyt mało rozpowszechniona, choć mamy w oddziałach ZUS wiele prac korespondencyjnych, które referenci mogliby wykonywać sami, gdyby opanowali umiejętność maszynopisania.

Do tej pory krótsze korespondencje pisze się ołówkiem systemem przebitkowym. Przy korespondencjach dłuższych referent zwykle spo-

rządza brulion, który przed albo po aprobachie wędruje do maszynowni. Obydwie metody są czasochłonne, szczególnie druga wprost archaiczna.

Oczywiście nie chodzi o to, by referent był maszynistą sporządzającym czystopisy na podstawie ułożonego uprzednio brulionu, by wyręczał w pracy maszynownię. Rzecz w tym, by referent do tego stopnia opanował sztukę maszynopisania, aby zarówno krótsze jak i dłuższe korespondencje pisał od razu na maszynie bez odręcznego sporządzania brulionu.

Ale również w sprawach zawitych, gdzie sporządzanie brulionu przed aprobatą jest niezbędne, może go referent napisać sam na maszynie, co pochłonie mniej czasu niż pisanie odręczne.

Sporządzanie przez samego referenta korespondencji na maszynie (bez brulionu) przyniesie korzyści wielorakie: przyczyni się do czytelności pism (wielu referentów ma ogromnie nieczytelne pismo) a nadto skróci znacznie czas sporządzania korespondencji, czyli da referentowi korzyść w postaci zwiększonego

wykonania normy, a więc wyższej premii; referenci nie zatrudnieni na normach szybciej wykonają swój przydział pracy. Z reguły zaś przeciążone maszynownie będą mniej załadowane pracą.

Wszystkie te korzyści uzyskują oczywiście tylko ci pracownicy, którzy umieją pisać na maszynie. Umieć pisać — znaczy biegle pisać.

Opanowanie tej sztuki nie jest wcale takie trudne, a wymaga przede wszystkim nieco cierpliwości. Nie jest przy tym konieczne pisać systemem 10-palcowym.

Piszący te słowa opanował biegle technikę maszynopisania bez odbywania specjalnego kursu maszynopisania, po prostu pisząc codziennie. Z biegiem czasu biegłość w pisaniu przychodzi sama.

Lepiej oczywiście nauczyć się maszynopisania na kursie.

Okazji ku temu jest sporo, gdyż kursy takie często są organizowane w większych miastach. Kursy może przeprowadzić również oddział ZUS we własnym zakresie. Organizacja kursu i wzięcie w nim udziału może i powinno być przedmiotem zobowiązań pracowniczych.

F. Woźniczka

obecnie w użyciu nowy wzór listy, zawierający tylko łączną kwotę zasiłków przypadającą dla każdego pracownika nie daje już możliwości łatwego wykrycia błędu polegającego zazwyczaj na mylnym przeniesieniu łącznej kwoty zasiłków z oświadczenia na listę. Jest to poważny brak i trzeba koniecznie wprowadzić jakieś pomocnicze urządzenia kontrolne.

Takim urządzeniem mogłaby być „ewidencja zmian w stanie zasiłków rodzinnych” na wzór stosowanej przez ZUS, tzw. „księgi ruchu rent”.

Prowadzenie takiej ewidencji polegałoby na tym, że po corocznym sformowaniu nowej kartoteki należałoby sporządzić pierwsze listy wypłat według dawnego wzoru i po ich sprawdzeniu z oświadczeniami (przez drugą osobę) założyć dla każdej listy (grupy pracowniczej) oddzielny arkusz ewidencyjny. Na ten arkusz, jako pierwszą pozycję, trzeba przenieść końcowe sumy oddzielnej listy, do których tzw. systemem drabinkowym dolicza się każdy przybytek i odlicza każdy ubytek w stanie zasiłków, wprowadzając każdorazowo zmienione sumy końcowe. Zgodność sumy wprowadzonej w arkuszu „ewidencji zmian” z końcową sumą listy wypłat dowodziłaby braku pomyłek.

Kłopotliwe jest włączanie do list wypłaty zasiłków rodzinnych dziesięciozłotowego dodatku mlecznego, a to ze względu na konieczność dochodzenia wysokości każdorazowego zarobku pracownika. Na ogół zarobki pracowników „Ursusa” przekraczają granicę uprawniającą do dodatku mlecznego. Mała stosunkowo kwota dodatku mlecznego nie budzi większego zainteresowania u pracowników. Praktycznie doszło do tego, że na dodatek mleczny sporządza się odrębną listę wypłaty, w miarę zgłaszania się pracowników o ten dodatek. Zgłaszających się jest niewielu.

W przeddzień wypłaty udają się płatnicy (pracownicy obrachunku płacy) na miejsce pracy i tam uzyskują podpisy na liście płacy oraz na liście zasiłków rodzinnych, wręczając każdemu pracownikowi odciнок listy płacy oraz numerowany żeton, na podstawie którego następnego dnia otrzymują oni pieniądze w przygotowanej już kopercie. Jeżeli z zasiłków rodzinnych ma być dokonane jakieś potrącenie lub gdy brakuje jakiegos dowodu, wówczas pieniądze należne z tytułu zasiłków

wręcza się w oddzielnej kopercie, do której dołączone jest odpowiednie awizo. Wypłata z takiej koperty następuje po dokonaniu awizowanego potrącenia lub po dostarczeniu brakującego dowodu.

Kwoty potrącone oraz zasiłki nie podjęte przez pracowników (z powodu choroby lub odejścia z pracy) odprowadza płatnik do kasy przedsiębiorstwa przy równoczesnym złożeniu odpowiedniego zestawienia. Późniejsza wypłata nie podjętych w porę zasiłków następuje na podstawie dodatkowej listy wypłaty. Konieczne jest, aby płatnicy sporządzali oddzielne zestawienie kwot potrąconych i oddzielne zestawienie należnych, lecz nie podjętych w porę, zasiłków rodzinnych. Te ostatnie powinny być traktowane tak samo, jak nie podjęta płaca.

Rada Zakładowa nie podpisuje list wypłaconych zasiłków rodzinnych. Listy za luty i czerwiec nie były w „Ursusie” w ogóle badane i nie są uzupełnione danymi potwierdzonymi przez poszczególnych pracowników, co niewątpliwie stanowi duże uchybienie.

Mówiąc o listach wypłaty zasiłków rodzinnych trzeba podkreślić, że w przedsiębiorstwie przemysłowym nasuwa się wyraźnie konieczność włączenia zasiłków rodzinnych do ogólnej listy płac. Oszczędziłoby to wiele pracy, ułatwiłoby włączenie do listy dodatku mlecznego i podniosłoby kontrolę na znacznie wyższy poziom.

Upadły już bowiem wszelkie argumenty, jakie ongiś przemawiały za odrębnością listy wypłaty zasiłków rodzinnych. Już obecnie, mimo sporządzania dwu odrębnych list, wypłata dokonywana jest łącznie w jednej wspólnej kopercie wypłatowej. Wydanie odpowiedniego zarządzenia stało się palącą koniecznością. Zaproponowane wyżej pomocnicze urządzenie kontrolne w postaci „ewidencji zmian” oddawałoby i w tym systemie dobre usługi.

Czytelników zainteresuje na pewno wskaźnik pracochłonności robót związanych z zadaniami administracji przedsiębiorstwa przemysłowego w zakresie zasiłków rodzinnych.

Tu zabiera głos tow. Pińkowski:

— Wszystkie czynności w tym zakresie wykonywa tow. Jakubiak. Zna ona dokładnie swoją pracę. Pracuje dobrze, szybko i na termin. W okresie sporządzania list pracuje często w czasie ponadobowiązkowym. Czas wolny od pracy w zakresie zasiłków rodzinnych poświęca na pracę w zakresie zasiłków chorobowych. Sporo czasu zajmuje jej udzielanie informacji; udziela ich dziennie około 50. Na całość prac w zakresie zasiłków rodzinnych (prowadzenie kartoteki, sporządzanie i sprawdzanie list wypłaty, informacje, korespondencja itd.) zużywa tow. Jakubiak 58 godzin miesięcznie w stosunku do 1000 pracowników uprawnionych do pobierania zasiłków rodzinnych, czyli że obsługa jednego grona rodzinnego, reprezentowanego przez jedną pozycję na liście wypłat, zabiera miesięcznie niespełna 3 i pół minuty. Jest to — mówi tow. Pińkowski — bardzo dobra wydajność pracy.

Na zakończenie pytamy tow. Pińkowskiego i tow. Jakubiak:

— Jaką pomoc macie z obfitej literatury w zakresie ubezpieczeń społecznych? Czy czerpicie w tym zakresie z wiadomości, jakie podaje „Głos Pracy”? Czy czytacie „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych”?

— Niestety — słuszmy odpowiedź — z tych źródeł korzystamy stosunkowo niewiele, a „Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych” nie otrzymujemy wcale. Tłumaczy się to częściowo tym, że mamy w każdej chwili możliwość bezpośredniej pomocy instrukcyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie i z pomocy tej rzeczywiście korzystamy często.

K. Weyman

## *Prenumeratę*

*Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych  
można zgłaszać i opłacać tylko  
w urzędach pocztowych (doręczających)*

## ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROLE

Ob. Władysław J o Ń c z y z Andrychowskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego pisze w liście do redakcji:

— Artykuły zamieszczane w PUS i odpowiedzi na zapytania są wyczerpujące. Pismo dobrze służy pracownikom ubezpieczeniowym. Za obszerną odpowiedź listowną na moje pytanie serdecznie dziękuję.

Ob. Urszula D z b a Ń s k a, długoletni, doświadczony referent zasiłkowy Polskiej Agencji Prasowej, dokłada wszelkich starań, by regularnie i stale otrzymywać PUS, gdyż — jak twierdzi — mimo dużej praktyki ubezpieczeniowej, przy wypłatach zasiłków stale napotyka na przypadki wątpliwe, nieszablone, w rozwiązywaniu których wybitnie pomaga jej nasze czasopismo.

Z tych samych przyczyn referent socjalno - ubezpieczeniowy Zakładów dla Niewidomych w Laskach, ob. Magdalena S k a r z y Ń s k a skwapliwie poszukuje PUS, gdy któryś z numerów do niej nie dotrze.

— Tematy poruszane w Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych są bardzo aktualne i dają całokształt zagadnień ubezpieczeniowych, zwłaszcza jeśli chodzi o przepisy nowe — napisał nam ob. Stanisław J a c k o w s k i z Zakładu Sieci Elektrycznych Warszawa - Miasto. — Proponowałbym, aby dla dobra sprawy PUS był prenumerowany obowiązkowo przez wszystkie zakłady pracy, względnie wszystkie rady zakładowe.

Również wyższe instancje związkowe niejednokrotnie podkreślały znaczenie Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych jako pisma instruktażowego, przeznaczonego także dla aktywu związkowego.

Tow. Zofia C z e r n i e c k a, kierownik Wydziału Socjalno - Bytowego ORZZ w R z e s z o w i e, popularna na tym terenie aktywistka stwierdza, że PUS czytany jest w rzeszowskiej ORZZ przez cały Wydział Socjalno - Bytowy łącznie z delegatami s-u Rady Miejskiej.

— PUS — mówi tow. Czerniecka — pomaga nam w śladowym rozwiązywaniu całego szeregu problemów z zakresu pracy związków zawodowych na odcinku ubezpieczenia społecznego, a w szczegól-

ności zasiłków rodzinnych i uprawnień do zasiłków chorobowych. Przydało by się, aby każdy zarząd okręgu prenumerował przynajmniej 2 — 3 egzemplarze PUS. Przegląd Ubezpieczeń Społecznych wtedy bowiem spełni swoją rolę, gdy znajdzie się na terenie każdego zarządu okręgu, każdej większej rady zakładowej.

Wypowiedzi te świadczą o tym, że PUS dostarcza społecznym i administracyjnym pracownikom ubezpieczeniowym w zakładach pracy niezbędnych informacji o obowiązujących przepisach, ucy właściwej ich wykładni, wyjaśnia przypadki wątpliwe.

Redakcja zdaje sobie sprawę, że pomoc, jakiej udziela PUS, nie jest doskonała, że nie zawsze jest najlepiej dostosowana do potrzeb czytelników. Niemniej jednak redakcja stara się o to, aby pomoc ta była skuteczna; skuteczniejsza będzie ona przede wszystkim wtedy, gdy czytelnicy wskazywać będą redakcji na swe trudności i potrzeby, o czym niejednokrotnie pisaliśmy.

Zasadniczym warunkiem korzystania z pomocy pisma jest, jak to podkreślił ob. Dzbańska i ob. Skarżyńska, regularne jego czytanie.

Referent zasiłkowy powinien więc dbać o to, aby administracja lub rada zakładowa prenumerowały PUS, aby w terminie wznawiały prenumeratę.

Zdarzają się jednak i takie przypadki, że i to nie wystarcza: PUS „grzęźnie” trwale w bibliotece przedsiębiorstwa, a referent zasiłkowy albo w ogóle o nim nic nie wie, albo nawet wiedząc, nie czytuje go.

Tak jest np. w popularnym „Ursusie” koło Warszawy, gdzie referenci zasiłkowi nie korzystają w ogóle z pomocy PUS, gdyż w każdym wątpliwym przypadku zasięgają porady w Warszawskim Oddziale ZUS.

„Na wysoką wydajność pracy — wskazywał na IX Plenum KC PZPR Bolesław Bierut — składają się dobra i sprawna organizacja pracy, nieustanny postęp techniczny, podnoszenie kwalifikacji pracowników, socjalistyczne współzawodnictwo”.

Dobra i sprawna organizacja pracy wyklucza dublowanie prac i urzędów. Nie po to przecież na-

stąpiło usamodzielnienie zakładów pracy na odcinku wypłat ubezpieczeniowych, aby czynności w tym zakresie miały być stale dublowane przez ZUS.

Nie jest rzeczą dziwną, że w zakresie spraw ubezpieczeniowych zakłady pracy nie potrafią jeszcze pracować całkiem samodzielnie.

Praca samodzielna powinna jednak stać się ambicją każdego ubezpieczeniowca w każdym przedsiębiorstwie, w każdej instytucji.

Pracownicy ubezpieczeniowi w zakładach pracy muszą stać się doświadczeniymi specjalistami w swej pracy, bo inaczej podrywa się znaczenie doniosłej reformy budującej organizację ubezpieczenia na zasadach socjalistycznych.

Nie mogą oni stale „trzymać się fartuszką” najbliższego oddziału ZUS i biegać tam z każdym przypadkiem wątpliwym.

Taki styl pracy jest nie do pomysłenia na dłuższą metę. Zresztą tego rodzaju ułatwienie może być udziałem ubezpieczeniowców jedynie z zakładów pracy w większych ośrodkach. Wystarczy, że jakieś przedsiębiorstwo mieści się na uboczu „wielkich dróg”, a nie może korzystać z tej pomocy. Korespondencyjne zasięganie porady przeciąga znacznie załatwienie stron. Jest to już poważne zło.

gorzej jest jeszcze, gdy jakiś przypadek nie wzbudza wątpliwości „niedouczonego” pracownika, powodując mylną interpretację przepisów i błędne załatwienie ze szkodą bądź ubezpieczonego, bądź skarbu Państwa.

Każdy referent zasiłkowy napotyka w swej pracy tzw. nietypowe, wyjątkowe przypadki, które musi rozstrzygać. Aby to zrobić, musi znać gruntownie obowiązujące przepisy i zachodzące w nich zmiany, oraz musi umieć przepisy te interpretować. Musi więc stale pogłębiać i poszerzać swe wiadomości.

P o m o ż e m u w t y m s t a ł e p o s ł u g i w a n i e s i ę P r z e g ł ą d e m U b e z p i e c z e Ń S p o ł e c z n y c h .

Dodatkowym „trud” systematycznego przyswajania sobie wskazówek i informacji zawartych w piśmie optaci się wielokrotnie, bo ułatwi pracę, zmniejszy wybitnie zakres spraw „wątpliwych”, których

# Nowe Kluby Korespondentów PUS

## w Krakowie

W ostatnich dniach października br., z inicjatywy Redakcji Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, na terenie Oddziału Wojewódzkiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie powstał Klub Korespondentów PUS.

Powołanie i zorganizowanie Klubu stanowi w obecnym etapie reorganizacji naszej instytucji doniosłe wydarzenie. Głosy terenu mogą bowiem przyczynić się do dalszego usprawnienia funkcjonowania ubezpieczeń społecznych.

Dyskusja wykazała, że teren krakowski odczuwał potrzebę powołania takiej organizacji, która nie powinna zamykać się w kręgu ściśle ograniczonej liczby pracowników oddziału ZUS, lecz winna objąć kolegów z terenowych placówek, a przede wszystkim rozciągnąć swoją działalność na zakłady pracy. Jest więc konieczne włączenie do Klubu kolegów z zakładów pracy, a tym samym umocnienie więzi naszej instytucji z zakładami pracy.

Biorący udział w naradzie kol. Władysław Kocik ze Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego w swojej wypowiedzi dał wyraz pełnego zadowolenia z powołania Klubu i wykazał, że więź PUS z zakładami pracy da pozytywne wyniki w usprawnieniu pracy referenta dokonującego wypłat i rozliczeń zasiłków.

Podkreślił on, że w jego zakładzie pracy, gdzie znaczna ilość jednostek jest rozrzucona po terenie

województwa, wszyscy referenci bardzo dużo korzystają z Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych i to głównie jest przyczyną, że praca ich stoi na właściwym poziomie.

Wypowiedzi te dowodzą, że zakłady pracy pozytywnie oceniają wartość PUS i z dużym pożytkiem wykorzystują podawane w nim wiadomości. Prezydium Klubu stawia więc sobie jako pierwsze zadanie rozciągnięcie działalności na zakłady pracy.

W wyniku przeprowadzonej narady organizacyjnej ustalono skład Prezydium Klubu.

Przewodniczącym został wybrany kol. Andrzej Wójcik z Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Krakowie.

## w Warszawie

W skład Klubu wchodzi aktywności socjalno-ubezpieczeniowi związków zawodowych, referenci zasiłkowi z poszczególnych zakładów pracy m. Warszawy i woj. warszawskiego oraz kilku pracowników ZUS. Wśród członków założycieli znajdują się więc m. in.:

Józef R o s k o s z — WRZZ w Warszawie, Walenty C e n d r o w s k i — Spółdzielnia Pracy im. Obrońców Pokoju w Warszawie, Janina D o b k i e w i c z — WZG „Polonia“ w Warszawie, Zygmunt J a n u s — „Metal-export“ w Warszawie, Juliusz J e ż — Ministerstwo Kolei w Warszawie, Wacław K a r p i Ń s k i — Budowlane Przedsiębiorstwo Powiatowe w Ostrowi Maz., Stefania L e s z c z y Ń s k a — PPK „Ruch“ w Warszawie, Janina Z a l e w s k a — Zjednoczenie Budownictwa Miejskiego nr 6 w Warszawie, Maria S u r m i c k a — Centrala ZUS w Warszawie, Rajmunda S a n k o w s k a, Adam S z e r s z e n i e w s k i, Zygmunt S z p i n d l e r i i n. z Oddziału ZUS w Warszawie, Mieczysław B i e l i Ń s k i z Terenowego Wydziału Świadczeń ZUS w Płocku, Henryk K o s i k z Terenowego Wydziału Świadczeń w Ciechanowie.

Zarząd Klubu stanowią:

Maria Surmicka, — przewodnicząca,

Adam Szerszeniewski — sekretarz,

Na członków Prezydium zostali powołani: kol. N. S o p e l — ORZZ, Kraków, kol. W. K o c i k — ZBM, Kraków, kol. kol. dr R. J a c k o w, K. L i t w i n i S. O p l u s t i l — Oddział Wojewódzki ZUS w Krakowie.

Ogólna liczba członków Klubu wynosi obecnie 15 osób.

Najbliższe zadania Prezydium Klubu:

a) werbunek korespondentów z zakładów pracy,

b) werbunek korespondentów z terenowych placówek ZUS,

c) popularyzacja PUS wśród kolegów ZUS i zakładów pracy,

d) opracowywanie korespondencji o treści zawodowej i społecznej.

A. W. (Kraków)

Juliusz Jeż i Janina Zalewska — członkowie.

Klub wychodzi z założenia, że PUS, jako pismo instruktażowo-szkoleniowe w zakresie ubezpieczenia społecznego, stał się dziś jednym z głównych narzędzi pracy dla referentów ubezpieczeniowych w zakładach pracy oraz komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Aby pismo mogło w pełni wykonać to zadanie, powinno mieć zapewniony najszerszy udział czytelników w redagowaniu pisma. Najwięcej materiału mogą dostarczyć w pierwszym rzędzie ci, którzy w codziennej pracy wykonują ubezpieczenie społeczne w zakładach pracy, tj. referenci ubezpieczeniowi i członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Klub więc dążyć będzie do zwiększenia liczby korespondentów terenowych, udzielać będzie rad i pomocy korespondentom, wskazując m. in. tematy i sposoby ich ujęcia, rozwijać będzie kontakty między redakcją a czytelnikami.

Każdy korespondent może zwracać się do przewodniczącego lub sekretarza Klubu osobiście, pisemnie lub telefonicznie. (Warszawa, Czerniakowska 231, tel. 890-41 wewn. 160). Korespondencje można nadsyłać zarówno pod tym adresem jak i bezpośrednio do redakcji.

Klub prosi o czynną współpracę wszystkich czytelników PUS z Warszawy i województwa warszawskiego.

*wyjaśnianie zajmuje tak wiele czasu, pozwoli lepiej zorganizować czynności ubezpieczeniowe.*

*Każdy pracownik ubezpieczeniowy w zakładzie pracy powinien więc:*

- *dopilnować regularnej prenumeraty PUS przez swój zakład,*
  - *systematycznie przeglądać czasopismo,*
  - *zgłaszać pismu, w jakich sprawach potrzebuje jego pomocy,*
  - *informować ogół czytelników PUS o własnych trudnościach i osiągnięciach, aby ułatwić wymianę przodujących metod organizacji i pracy.*
- M.

# PROBLEMY · STUDIA · materiały

## System ubezpieczenia społecznego w Chińskiej Republice Ludowej

Przed przekształceniem się w republikę ludową Chiny nie znały w ogóle ubezpieczenia społecznego. Panujące tam wówczas stosunki były takie same, jakie istnieją dzisiaj w krajach kolonialnych i półkolonialnych.

W owych czasach kapitaliści twierdzili, że „trudno jest znaleźć w Szanghaju setkę psów, bardzo łatwo jest natomiast nająć setkę robotników“.

W tych warunkach, rzecz oczywista, nie mogło istnieć jakiegokolwiek zabezpieczenie robotnika w razie wypadku losowego. Cięża, choroba, inwalidztwo, starość były uważane jako normalny powód zwolnienia z pracy. Imperialiści i kapitalistyczni biurokraci nie znali żadnych względów dla robotników. Toteż ci liczyć mogli jedynie na swą pomoc wzajemną i na zmianę stosunków w drodze walki rewolucyjnej.

Istotnie zwycięstwo rewolucyjne ludu chińskiego zmieniło szybko i radykalnie sytuację. Ubezpieczenie społeczne rozwijało się w ścisłym związku z walką rewolucyjną.

W 1949 roku po oswoobodzeniu prowincji północno-wschodnich wydano szereg tymczasowych przepisów prawnych o ubezpieczeniu społecznym robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych położonych na wspomnianych obszarach.

W miarę postępu rewolucji przepisy te zostały rozciągnięte na dalsze obszary i przedsiębiorstwa. W lutym 1951 roku po całkowitym zwycięstwie rewolucji została wydana ustawa, która podciągała pod obowiązek ubezpieczenia społecznego w całym kraju pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 100 osób oraz pracowników kolei żelaznych, poczty, telegrafu i telefonu tudzież żeglugi.

W przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników świadczenia o charakterze ubezpieczeniowym mogły być przewidziane w układach zbiorowych.

Wielkie osiągnięcia gospodarcze i finansowe Centralnego Rządu Ludowego w ciągu ostatnich 3 lat pozwoliły na znowelizowanie ustawy z 1951 w kierunku rozszerzenia koła osób podlegających obowiązkowi ubezpieczenia społecznego i znacznego podniesienia dotychczasowego poziomu świadczeń. Ubezpieczenie społeczne w Chinach poczyniło w ciągu krótkiego czasu swego istnienia szybkie postępy. W ciągu 3 lat liczba osób pobierających świadczenia wzrosła pięciokrotnie.

Liczba sanatoriów, domów wypoczynkowych, izb chorych i sanatoriów nocnych w przedsiębiorstwach, żłobków, domów dla starców i inwalidów, sierocińców rośnie z dnia na dzień.

Wskaźnik dla liczby osób przebywających w sanatoriach i domach wypoczynkowych wynosił: 1950—100, 1951—445, 1952—1.198, a dla liczby osób odbywających leczenie w tych zakładach: 1950—100, 1951—300 i 1952—600.

Po tych ogólnych uwagach przechodzimy do szczegółowego omówienia systemu ubezpieczenia społecznego w Chińskiej Republice Ludowej.

### I.

Obowiązkiem ubezpieczenia objęci są w Chinach pracownicy (robotnicy i pracownicy umysłowi) kolei, poczty, zakładów telekomunikacyjnych, transportu wodnego oraz tych fabryk i kopalń, które zatrudniają 100 i więcej osób. Nadto ubezpieczeniem są objęci pracownicy zatrudnieni w tych działach fabryk, kopalń i przedsiębiorstw transportowych, które wykonują kapitalne konstrukcje, tudzież pracownicy zatrudnieni w państwowych przedsiębiorstwach budowlanych.

W zakładach pracy, których pracownicy nie są objęci obowiązkiem (przymusem) ubezpieczenia, może być wprowadzone ubezpieczenie dobrowolne w drodze układów zbiorowych zawieranych przez związki zawodowe z kierownictwem względnie właścicielem zakładu pracy na zasadach stosowanych w ubezpieczeniu obowiązkowym.

### II.

Pracownikowi objętemu ubezpieczeniem przysługują świadczenia w razie choroby, macierzyństwa, wypadku, inwalidztwa i starości. W razie śmierci ubezpieczonego jego najbliższa rodzina ma również prawo do odpowiednich świadczeń.

Koszty świadczeń krótkoterminowych ponosi pracodawca bezpośrednio z własnych środków, koszty świadczeń długoterminowych pokrywa fundusz ubezpieczeniowy.

W razie choroby lub wypadku nie pozostającego w związku przyczynowym z zatrudnieniem ubezpieczony ma prawo do leczenia przez wyznaczonego lekarza obsługującego dany zakład pracy albo też do leczenia w szpitalu lub klinice, należących do zakładu pracy, albo w specjalnie wyznaczonym szpitalu. Honoraria lekarskie, koszty leczenia, umieszczenia w szpitalu oraz zwykłych lekarstw pokrywa zakład pracy, koszty zaś drogich lekarstw i żywienia w szpitalu ponosi sam ubezpieczony. Jeżeli jednak ubezpieczony znajduje się w trudnych warunkach materialnych może on otrzymać zasiłek z funduszu ubezpieczenia społecznego.

Członek rodziny ubezpieczonego ma również prawo do leczenia, z tym jednak zastrzeżeniem, iż zakład pracy pokrywa tylko połowę kosztów zwykłych lekarstw i porad lekarskich, wszystkie zaś inne koszty ponosi ubezpieczony.

W czasie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem nie pozostającym w związku z zatrudnieniem zakład pracy wypłaca ubezpieczonemu w zależności od okresu pracy przebytego w tymże zakładzie od 60% do 100% jego wynagrodzenia co naj-



wyżej przez 6 miesięcy. Jeżeli po upływie tego okresu choroba połączona z niezdolnością do pracy trwa nadal, ubezpieczony otrzymuje zasiłek z funduszków ubezpieczenia społecznego do czasu odzyskania zdolności do pracy lub ustalenia się inwalidztwa albo swej śmierci. Zasiłek wynosi od 40% do 60% zarobku ubezpieczonego.

W razie macierzyństwa ubezpieczona ma prawo do urlopu macierzyńskiego przed porodem i po porodzie — łącznie przez 56 dni. Jeżeli jednak rozwiązanie nastąpiło w ciągu pierwszych 7 miesięcy ciąży, urlop macierzyński trwa tylko 30 dni.

W przypadku, gdy poród był ciężki, albo gdy urodziły się bliźniaki, urlop macierzyński przedłuża się o 14 dni, wynosi więc 70 dni. W czasie urlopu macierzyńskiego ubezpieczona otrzymuje pełne wynagrodzenie z zakładu pracy.

Zarówno ubezpieczona jak i żona ubezpieczonego otrzymuje z funduszu ubezpieczeniowego jednorazowy zasiłek w kw. 40.000 yuanów. Zasiłek wypłaca się w podwójnej wysokości w razie urodzenia się bliźniaków.

Wydatki związane z opieką lekarską i położniczą przed porodem i w czasie porodu pokrywa zakład pracy, inne wydatki ponosi sama ubezpieczona względnie żona ubezpieczonego.

Jeśli z ukończeniem urlopu macierzyńskiego ubezpieczona zostanie uznana przez lekarza za niezdolną do pracy, ma ona prawo do takich świadczeń, jakie przysługują w czasie choroby.

W razie wypadku w zatrudnieniu ubezpieczony ma prawo do leczenia w przyzakładowym szpitalu lub klinice albo innym wyznaczonym zakładzie leczniczym. Całkowity koszt leczenia, umieszczenia i utrzymania w szpitalu pokrywa zakład pracy.

Przez cały czas leczenia zakład pracy wypłaca ubezpieczonemu pełne wynagrodzenie.

Jeżeli po ustaleniu się skutków w wypadku ubezpieczony zostanie uznany za inwalidę, otrzymuje on z funduszków ubezpieczenia społecznego rentę na następujących warunkach:

1. Ubezpieczony, który jest całkowicie niezdolny do zarobkowania i potrzebuje opieki innych osób, otrzymuje dożywotnią rentę wynoszącą 75% jego zarobków.

2. Ubezpieczony, który jest całkowicie niezdolny do zarobkowania, nie potrzebuje jednak opieki innych osób, otrzymuje rentę w wysokości 60% swych zarobków. Rentę wypłaca się dożywotnio względnie do czasu odzyskania zdolności do zarobkowania. Poszkodowanemu w wypadku, który odzyskał zdolność do zarobkowania, zakład pracy, w którym uległ on wypadkowi, obowiązany jest zapewnić odpowiednie zatrudnienie.

3. Ubezpieczonemu, który stał się częściowo niezdolny do zarobkowania, zakład pracy obowiązany jest dać odpowiednią pracę. Niezależnie od tego poszkodowany w wypadku otrzymuje rentę, która, w zależności od stopnia niezdolności do zarobkowania, wynosi od 10% do 30% zarobku pobieranego przed wypadkiem. Renta wraz z zarobkiem otrzymywanym po podjęciu pracy nie może przekraczać zarobku pobieranego przed wypadkiem.

W razie inwalidztwa wywołanego schorzeniami lub wypadkiem nie pozostającym w związku z zatrudnieniem ubezpieczony otrzymuje rentę tylko wówczas,

jeżeli jest całkowicie niezdolny do pracy. Częściowa niezdolność nie uzasadnia prawa do renty. Renta inwalidzka wynosi 50% zarobku ubezpieczonego, jeżeli inwalidztwo połączone jest z bezradnością, w pozostałych przypadkach wynosi ona 40% zarobku ubezpieczonego.

Prawo do renty starości przysługuje, jeżeli ubezpieczony ma 60 lat i przepracował ogółem przynajmniej 25 lat, z czego przynajmniej 5 lat w ostatnim zakładzie pracy.

Wysokość renty zależy od liczby przepracowanych lat i waha się w granicach od 50% do 70% zarobku ubezpieczonego.

Jeżeli interes zakładu pracy wymaga, aby ubezpieczony pracował nadal, mimo iż ma prawo do renty starości, rentę wypłaca się niezależnie od normalnego zarobku z tym jednak, iż wynosi ona od 10% do 20% zarobku ubezpieczonego.

Kobieta ubezpieczona uzyskuje prawo do renty po osiągnięciu 50 lat życia i przepracowaniu 20 lat, z czego przynajmniej 5 lat w ostatnim zakładzie pracy.

Ubezpieczeni, którzy pracują: a) w kopalniach oraz w miejscach, w których panuje stale temperatura poniżej 0° C lub ponad 38° C i b) przy pracach szkodliwych dla zdrowia w przemysłach wydobywających lub przetwarzających ołów, rtęć, arsenik, fosfor i kwasy lub w innych przemysłach chemicznych albo zbrojeniowych, uzyskują prawo do renty starości już po uzyskaniu — przez mężczyzn 55 lat, przez kobiety 45 lat i po przepracowaniu normalnej liczby lat (25 wzgl. 20). Przy ustaleniu jednak lat pracy liczy się ubezpieczonym zatrudnionym przy pracach wymienionych pod a) 1 rok pracy jako 1 rok i 3 miesiące, ubezpieczonym zaś zatrudnionym przy pracach wymienionych pod b) jeden rok pracy jako 1 rok i 6 miesięcy.

W razie śmierci ubezpieczonego pozostała po nim rodzina otrzymuje z zakładu pracy odprawę pośmiertną. Jeżeli śmierć nastąpiła w związku z wypadkiem w zatrudnieniu, odprawa pośmiertna wynosi 3 miesięczny przeciętny zarobek ustalony na podstawie zarobków pobieranych przez ogół pracowników danego zakładu pracy.

Niezależnie od tego rodzina jako całość otrzymuje z funduszków ubezpieczeniowych rentę, której wysokość waha się, w zależności od liczby pozostałych po zmarłym członków rodziny, w granicach od 25% do 50% zarobku zmarłego. Rentę wypłaca się do czasu usamodzielnienia się członków rodziny.

Jeżeli śmierć ubezpieczonego nastąpiła wskutek przyczyn ogólnych (choroba, wypadek nie pozostający w związku z zatrudnieniem), pozostała rodzina otrzymuje z funduszków ubezpieczeniowych zasiłek pogrzebowy w wysokości 2-miesięcznego przeciętnego zarobku ustalonego w sposób poprzednio podany. Ponadto rodzina otrzymuje również z funduszków ubezpieczeniowych zapomogę pośmiertną, która, zależnie od liczby członków pozostałej po zmarłym rodziny, waha się w granicach od 6-miesięcznego do 12-miesięcznego zarobku zmarłego.

Odprawa pośmiertna i renta względnie zasiłek pogrzebowy i zapomoga pośmiertna należą się rodzinie również w razie śmierci rencisty pobierającego rentę wypadkową lub inwalidzką.

Ubezpieczonemu należy się również zasiłek pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny. Zasiłek ten

wynosi połowę przeciętnego zarobku miesięcznego ubezpieczonego, jeżeli zmarły członek rodziny był w wieku ponad 10 lat, 1/3 zarobku, jeżeli zmarły był w wieku od 1 do 10 lat. Zaden zasiłek nie przysługuje, jeżeli zmarły członek rodziny miał mniej aniżeli 1 rok.

Wszystkie powyższe świadczenia przysługują w pełnej wysokości jedynie tym ubezpieczonym, którzy są członkami związków zawodowych. Ubezpieczeni, którzy nie są członkami związków zawodowych oraz ich rodziny otrzymują tylko połowę wynagrodzenia względnie świadczeń. Ograniczenie to nie obowiązuje jednak, jeżeli świadczenia przysługują z tytułu wypadku w zatrudnieniu.

Niektóre grupy ubezpieczonych są szczególnie uprzywilejowane.

Należą do nich: a) przodownicy pracy (stachanowcy), b) pracownicy rolni, którzy przeszli do pracy w przemyśle, c) bohaterowie wojny, d) inwalidzi wojskowi. Osobom wymienionym pod a), b) i c) przysługują następujące przywileje:

1. W razie choroby lub wypadku nie pozostającego w związku z zatrudnieniem koszty lekarstw, umieszczenia i utrzymania ubezpieczonego w szpitalu ponosi w całości zakład pracy.

2. W okresie leczenia choroby lub następstw wypadku nie pozostającego w związku z zatrudnieniem ubezpieczony otrzymuje pełne wynagrodzenie przez okres do 6 miesięcy, zasiłek zaś wynosi 60% jego zarobku. Renta wypadkowa z tytułu całkowitej niezdolności do zarabkowania wynosi 100% zarobku. Renta wypadkowa przy częściowej niezdolności do zarabkowania równa jest różnicy zarobku otrzymywanego przed wypadkiem i zarobku pobieranego po podjęciu pracy. Członkom rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu, przysługuje renta w wysokości 30%—60% zarobku ubezpieczonego. Renta starości wynosi 60%—80% zarobku. Renta starości ubezpieczonego kontynuującego pracę ponad wiek uprawniający do renty wynosi 20%—30% zarobku.

Wspomniane grupy ubezpieczonych mają pierwszeństwo w uzyskaniu miejsca w sanatoriach, domach wypoczynkowych itp.

Inwalidzi wojskowi, którzy podjęli pracę w przedsiębiorstwach, otrzymują w razie choroby lub wypadku nie pozostającego w związku przyczynowym z zatrudnieniem pełne wynagrodzenie w ciągu pierwszych 6 miesięcy leczenia bez względu na długość okresu pracy w przedsiębiorstwie.

### III.

Na pokrycie kosztów świadczeń, które są wypłacane z funduszy ubezpieczeniowych, zakłady pracy uiszczają składkę w wysokości 3% funduszu płac.

Zakład pracy obowiązany jest wpłacić składkę do banku państwowego wskazanego przez Wszechchińską Federację Pracy w ciągu pierwszych 10 dni każ-

dego miesiąca: Z wpłaconych miesięcznych kwot składek bank przelewa 30% na rachunek Wszechchińskiej Federacji Pracy, zaś 70% na rachunek właściwej rady zakładowej związku zawodowego.

Fundusze przebrane na rachunek Wszechchińskiej Federacji Pracy przeznaczone są na budowę i wyposażenie różnych urządzeń, jak sanatoria, domy wypoczynkowe, schroniska turystyczne itp.

Fundusze przebrane na rachunek rad zakładowych zw. zaw. przeznaczone są na wypłatę świadczeń. Sumy niewydatkowane muszą być każdego miesiąca przekazane przez radę zakładową w całości według bilansu na rachunek miejskiej lub prowincjonalnej rady związków zawodowych albo też zarządu głównego związku zawodowego danego przemysłu. Uzyskane w ten sposób sumy stanowią fundusz wyrównawczy, z którego odnośna organizacja związkowa udziela subsydiów tym radom zakładowym, których fundusze ubezpieczeniowe nie wystarczają na pokrycie świadczeń. Gdyby jednak fundusz wyrównawczy nie wystarczył na udzielenie potrzebnych subsydiów, odnośna organizacja związkowa zwraca się o pomoc do Wszechchińskiej Federacji Pracy.

### IV.

Wykonanie ubezpieczenia społecznego poruczone zostało związkom zawodowym.

Naczelnym organem kierowniczym w tym zakresie jest Wszechchińska Federacja Pracy, która administruje sanatoriami, domami wypoczynkowymi itp. w całym kraju, kontroluje wykonanie ustawy o ubezpieczeniu społecznym przez rady zakładowe zw. zaw. i związkowe organizacje nadrzędne, sprawdza nadsyłane przez nie sprawozdania finansowe dotyczące funduszy ubezpieczeniowych, sporządza budżety, bilanse, plany pracy, sprawozdania dla całości ubezpieczenia społecznego i przedkłada je Ministrom Pracy i Finansów Centralnego Rządu Ludowego.

Podstawową jednostką wykonawczą jest rada zw. zaw., która za pośrednictwem komisji socjalno-ubezpieczeniowej wykonuje wszelkie prace bieżące, jak kontrolę uiszczania składek, przyznawanie i wypłata świadczeń, kontrolę prawidłowości wypłaty świadczeń, przysługujących bezpośrednio od pracodawcy itd.

Nadrzędne organizacje związkowe (miejskie rady zw. zaw., prowincjonalne rady zw. zaw., zarządy główne zw. zaw.) wydają dyrektywy podległym sobie radom zakładowym i kontrolują ich działalność.

Naczelnym organem nadzorczym w zakresie ubezpieczenia społecznego jest Ministerstwo Pracy Centralnego Rządu Ludowego, które poprzez lokalne organa administracyjne wszystkich szczebli czuwa nad właściwym wykonaniem systemu ubezpieczenia społecznego.

*J. Szczygielski*

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

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

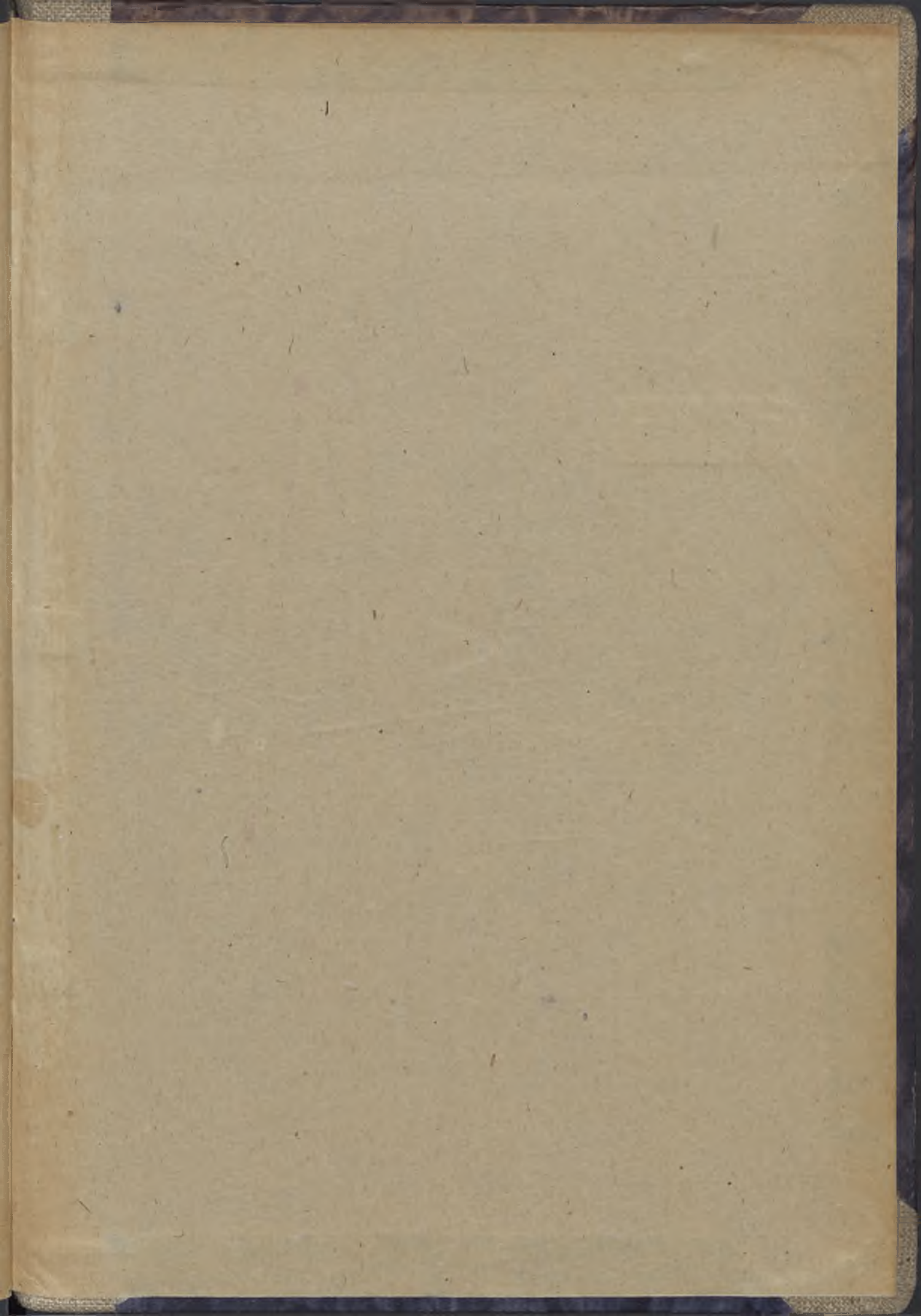
Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 109, tel. 890-41, wewn. 57.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze

Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł, cena egz. 5 zł.



Cena egz. zł 5-



GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY  
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO



P-25/II

1953