

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W WALCE O POKÓJ I POSTĘP UMACNIAĆ BĘDIEMY PRZY-
JAŻN I SOLIDARNOŚĆ Z BRATNIMI PARTIAMI KOMUNI-
STYCZNYMI I ROBOTNICZYMI WSZYSTKICH KRAJÓW. BĘ-
DZIEMY JESZCZE BARDZIEJ POGŁĘBIAĆ IDEĘ MIĘDZYNARO-
DOWEJ SOLIDARNOŚCI Z MASAMI PRACUJĄCYMI ŚWIATA.

B. BIERUT

T R E Ś Ć :

Zadanie wymagające poważnej pracy i olbrzymiego wysiłku całego społeczeństwa — J. P.	85
O współzawodnictwo pomiędzy referentami zasiłkowymi w zakładach pracy	88
Więcej uwagi dla analizy działalności finansowej — Jan Czerwiński (Warszawa)	89
WYKŁADNIA I PRAKTYKA	
Okresy wyczekiwania wymagane przy uprawnieniach do zasiłków	91
Powstanie i ustanie prawa do zasiłku rodzinnego na członka rodziny — (SS)	92
Kiedy rada zakładowa powinna odmówić całkowicie lub częściowo zasiłku chorobowego — (Red.).	93
Decyzja rady zakładowej jest niezbędna — Józef Gnizia (Tarnowskie Góry)	93
Ubezpieczenie członków spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego — M. W.	94
Dalsze wykonywanie pracy pod ziemią a prawo do renty z KG — T. Wasylecki	95
Skorowidz (3) zapytań i wyjaśnień z praktyki ubezpieczeniowej (dokończenie)	96
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	97
Z ORZECZNICTWA TRYBUNALU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	101
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — CKÓLNIKI ZUS	102
NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA	
W dyskusji nad ulepszeniem instrukcji — Józef Brem (Zabrze)	103
Postulaty pod adresem ZUS i ORZZ — Anna Gąskowa (Wrocław)	104
Zorganizowaliśmy Klub Korespondentów — (mt)	105
Z działalności Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie — F. W.	105
Ulepszyć organizację podejmowania zobowiązań w ZUS — J. Czopnik (Chorzów)	106
Wyniki współzawodnictwa oceniać powinna cała załoga—L. Piecha (Częstochowa)	108
Niecodzienna uroczystość w gdańskim Oddziale ZUS — Karol Zamichowski (Gdańsk)	107
Środki usprawnienia obsługi rentowej w Oddziale Obwodowym ZUS w Chorzowie — (P-y)	107
Oddział ZUS w Rybniku wzmacnia więź ze światem pracy — F. W.	108
O wyjątkowe uznanie ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego — Zofia Starkiewicz (Polanica)	108
Aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych spełnił swoją rolę — M.	109
O właściwy styl pracy rewidenta ZUS — L. Moździanowski (Poznań)	110
Przegląd wydawnictw	110
PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY	
Zwalczanie i odszkodowanie chorób zawodowych — Mgr Roman Garlicki	111
Choroby zawodowe w radzieckim i polskim ubezpieczeniu społecznym — J. Szczygielski	113
Ochrona matki i dziecka w Węgierskiej Republice Ludowej	114
Dalsze kroki rządu NRD w dziedzinie polepszenia świadczeń społecznych — J. S. — R. G.	115

S K R O T Y U Z Y W A N E W P U S

<p>RM — Rada Ministrów</p> <p>MPIOS — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej</p> <p>Min. Zdr. — Ministerstwo Zdrowia</p> <p>Min. Fin. — Ministerstwo Finansów</p> <p>PKPG — Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego</p> <p>ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>OSUS — Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>TUS — Trybunał Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>ub. em. rob. — ubezpieczenie emerytalne robotników</p> <p>ub.em.pr.um. — ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych.</p>	<p>Dz. U. — Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej</p> <p>Dz. Urz. — Dziennik Urzędowy</p> <p>Monitor — Monitor Polski</p> <p>PUS — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>ust. o ub. sp. — ustawa o ubezpieczeniu społecznym</p> <p>rozp. — rozporządzenie</p> <p>rozp. o ub. pr. um. — rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych</p> <p>prawo o s.u.s. — prawo o sądach ubezpieczeń społecznych</p> <p>KG — Karta Górnicza</p> <p>KZ — Kodeks Zobowiązań</p>
--	---

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 4
KWIECIEŃ

1954
ROK XX

ZADANIE WYMAGAJĄCE POWAŻNEJ PRACY I OLBRYMIEGO WYSIŁKU CAŁEGO SPOŁECZEŃSTWA

Jako lekarstwo na nędzę mas pracujących w krajach kapitalistycznych, Malthus, ekonomista angielski, a zarazem duchowny, zalecał już przed 150 laty, ograniczenie przyrostu naturalnego ludności. Dowodził on, że ziemia nie potrafi wszystkich wyżywić. To samo hasło, hasło zmniejszenia ludności ziemi, głoszą znów dzisiaj przedstawiciele współczesnego kapitalizmu przeżywającego swój najbardziej żarłoczny, schyłkowy okres imperializmu. W ten sposób chcą ukryć prawdziwe źródło ubożenia mas pracujących, leżące w samej istocie ustroju kapitalistycznego, a równocześnie usprawiedliwić swe dążenie do stosowania środków masowej zagłady.

Również w okresie międzywojennym w Polsce kapitalistycznej burżuazja usiłowała tłumaczyć nędzę chłopów i robotników nadmiarem ludności. Emigracja i spadek urodzeń były uważane za zjawiska „pocieszające” w kraju, w którym dla dorastającej młodzieży nie było warsztatów pracy. Państwo kapitalistyczne nie było więc zainteresowane w tym, aby zapewnić klasie robotniczej i chłopom zdrowe warunki życia i pracy, aby walczyć ze śmiertelnością niemowląt i przedwczesną śmiercią dorosłych w szeregach mas pracujących. W społeczeństwie podzielonym na klasy, na klasy podzielone było również prawo do ochrony zdrowia.

Z pomocy leczniczej mogły w pełnym zakresie korzystać tylko klasy posiadające, niewielki odsetek ludności (ok. 13%) miał prawo do korzystania z leczenia ubezpieczeniowego, ogromna większość społeczeństwa nie miała dostępu do lekarza. W wyjątkowych przypadkach ubezpieczony mógł być umieszczony w szpitalu i to tylko na oddziale III klasy (lecznictwo otwarte dla ubezpieczonych było poniekąd również III klasy).

Sprawozdanie Komitetu Centralnego na II Zjeździe PZPR podkreśliło między innymi fakt, że liczba osób uprawnionych do pomocy leczniczej z tytułu ubezpieczenia stanowi obecnie 58% ludności całego kraju. Liczby te nie obejmują wszystkich, którzy mają prawo do korzystania ze społecznej służby zdrowia, prawo to mają bowiem nie tylko ubezpieczeni.

Ostatnio np. prawo to uzyskało 200 tysięcy rodzin chłopskich, zrzeszonych w spółdzielniach produkcyjnych.

Nie należy przy tym zapominać, że służba zdrowia tak ogromnie rozbudowana przez państwo ludowe daje nie tylko pomoc w chorobie, lecz także coraz skuteczniej zapobiega chorobom, że zakres i poziom ochrony zdrowia udzielanej przez nią wzrósł niepomniernie w stosunku do pomocy, jaką dawało przedwzrzesniowe leczenie ubezpieczeniowe. Nie należy również zapominać, że troska partii i państwa o zdrowie społeczeństwa nie ogranicza się do rozbudowy urządzeń leczenia. Zdrowiu obywateli służą także różnorodne instytucje opieki nad matką i dzieckiem, szeroka działalność w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrona pracy i wczasy, nowoczesne mieszkania i przebudowa osiedli itd.

Wysiłki nad podniesieniem zdrowotnych i kulturalnych warunków życia sprawiają, że ludność polska szybko się zwiększa, że wysoki jest przyrost naturalny, że spada śmiertelność. Jak stwierdził tow. Bierut na II Zjeździe, od zakończenia wojny ludność polska wzrosła o ponad 3,5 miliona i liczy obecnie powyżej 26,5 miliona ludzi. Rocznie przybywa 500 tysięcy; takiego przyrostu nigdy w swej historii Polska nie miała, nigdy też w dziejach polski nie był on tak pożądanym i otaczany tak wielką opieką.

Duże są również osiągnięcia nasze na odcinku ubezpieczenia społecznego. Odsetek ludności uprawnionej do świadczeń ubezpieczeniowych wzrósł w stosunku do okresu międzywojennego 4,5 krotnie. Rozszerzył się zakres ochrony ubezpieczeniowej przez wprowadzenie ubezpieczenia rodzinnego oraz przez podwyższenie i uzupełnienie świadczeń ubezpieczenia chorobowego. Świadczenia udzielane z tych dwóch działów ubezpieczenia dobrze służą zaspokajaniu potrzeb związanych z rozwojem rodziny i skutecznie zapewniają źródła utrzymania w czasie choroby i leczenia.

Wydatki naszego państwa na świadczenia ubezpieczenia społecznego wzrosły w ostatnich 5 latach sześciokrotnie.

Ogromnego postępu dokonaliśmy w ostatnich latach we wszystkich dziedzinach naszego życia, bo też wszystkie te dziedziny są wzajemnie ściśle powiązane i wzajemnie uwarunkowane.

Sprawozdanie Komitetu Centralnego złożone na II Zjeździe Partii dało przegląd osiągnięć i istniejących jeszcze potrzeb i braków na każdym odcin-

ku życia politycznego, gospodarczego i kulturalnego Polski i wyraziście ukazało, jak pomyślna realizacja zadań na jednym odcinku przyczynia się do powodzenia w osiąganiu zamierzanych celów na innych odcinkach, jak wszelkie niedociągnięcia utrudniają pracę w innych, pozornie odległych dziedzinach i odbijają się ujemnie na wykonaniu planu ogólnego.

Obecnie najmocniej ciąży na całym naszym rozwoju opóźnienie rolnictwa i II Zjazd ukazał, jak wielorakie i ujemne ma to następstwa dla realizacji zadań uprzemysłowienia, rozwoju produkcji środków spożycia i szybkiego wzrastania stopy życiowej ludności.

Wykonując swą codzienną pracę, swoje zadania zawodowe i społeczne na ograniczonym odcinku tracamy często perspektywę i nie widzimy wyraźnie całości dokonujących się w życiu Polski zmian. II Zjazd dał pełny ich przegląd; dał jasny obraz tego, jak daleko już odeszliśmy od zła i niedoli, zacołania i upadku, jakie ciążyły nad życiem w Polsce przedwrześniowej. Równocześnie Zjazd wytyczył zasady działania partii i państwa, w szczególności w walce o realizację doniosłego zadania umocnienia sojuszu robotniczo-rolniczego i szybszego podnoszenia stopy życiowej mas pracujących.

Zadania te zostały szczegółowo sformułowane w odniesieniu do najbliższych dwóch lat, pozostałych dwóch lat planu 6-letniego. Zadania te wytyczone zostały po dokładnej analizie osiągniętych dotychczas rezultatów i środków, jakimi dysponujemy, po rozpatrzeniu sytuacji międzynarodowej. II Zjazd mógł postawić zadania wielkie i ambitne, z pełną wiarą, że polska klasa robotnicza wraz z pracującym chłopstwem podejmie i wykona je swoim twórczym wysiłkiem, że są one możliwe do wykonania w warunkach braterskiej współpracy i pomocy krajów budujących socjalizm, a przede wszystkim kraju, który zbudowawszy u siebie socjalizm pewnie kroczy do komunizmu. Wiemy wszyscy dobrze, że bez pomocy Związku Radzieckiego nie byłyby możliwe nasze dotychczasowe osiągnięcia, że bez tej pomocy nie byłyby możliwe, ani tak szybki rozwój naszej gospodarki ani tak wielkie postępy w przebudowie społecznej naszego kraju.

Na gruncie wielkich osiągnięć w dziedzinie odbudowy realizowanej w planie 3-letnim, przede wszystkim w oparciu o przyjazną pomoc Kraju Rad. I Zjazd mógł uchwalić wytyczne planu 6-letniego, planu, który oznacza przewyższenie wiekowego zacołania Polski, jej nędzy, ubóstwa i niedoli, planu, który poprzez wielkie i ambitne zadania uprzemysłowienia kraju i podniesienia poziomu rolnictwa kładzie podwaliny powszechnego dobrobytu i stałego postępu.

II Zjazd mógł stwierdzić, że polska klasa robotnicza pomyślnie realizuje plan, że mamy już mocne fundamenty gospodarki socjalistycznej we wszystkich działach gospodarki narodowej z wyjątkiem rolnictwa. Jest to rezultat ofiarnego i potężnego wysiłku mas pracujących Polski, zespolonych pod przewodnictwem Partii jednością działania i woli.

Dokonane na I Zjeździe PZPR w grudniu 1948 zjednoczenie polskiego ruchu robotniczego stanowiło istotny krok naprzód w ugruntowaniu pozycji

klasy robotniczej w Polsce jako przodującej i kierowniczej siły w narodzie. Zamknęło ono długi okres rozbicia polskiego ruchu robotniczego, usunęło z niego hamujące nasz postęp ku socjalizmowi odchylenia nacjonalistyczne i socjaldemokratyczne. Wolna odtąd od wewnętrznych rozterek i wahań polska klasa robotnicza zespolona pod sztandarem marksizmu - leninizmu przystąpiła zdecydowanie do wielkiej przebudowy Polski na zasadach socjalistycznych, pewnie wnosząc ją na tej drodze do rządu przodujących w świecie krajów. Coraz powszechniejszy jest czynny i twórczy stosunek do wykonywanej pracy wśród wielomilionowych mas robotników, pracowników i chłopów, coraz głębszy i szerszy jest nurt współzawodnictwa o lepsze, skuteczniejsze i tańsze, osiąganie planowych zadań, coraz większe rezultaty daje inicjatywa racjonalizatorów, tak licznych w każdej gałęzi działalności gospodarczej i państwowej, stale usprawniających metody pracy.

I Zjazd Partii wytyczył zadania, które w świetle naszej rzeczywistości w Polsce przedwrześniowej mogły się wydawać tylko marzeniami; II Zjazd Partii potwierdził, że zadania te potrafimy wykonać, zespoleni moralno-politycznie w szeregach Frontu Narodowego.

Potrafimy także wykonać zadania postawione przez II Zjazd. Są to zadania trudne i wymagające pełnego udziału wszystkich w ich realizacji. Centralny cel przyspieszenia wzrostu stopy życiowej stawia konkretne zadania dla każdego odcinka i ogólne wymogi pracy na każdym stanowisku roboczym.

Wśród wielu środków podnoszenia stopy życiowej mas pracujących w ciągu najbliższych dwóch lat, sprawozdanie KC PZPR przyjęte przez II Zjazd, jako wytyczne działania, wymienia również politykę stopniowego obniżania cen artykułów powszechnego spożycia oraz stopniowe poprawianie poziomu zaopatrzenia ludzi pracy, korzystających z rent wskutek starości lub niezdolności do pracy.

Już w programie Frontu Narodowego zawarte było stwierdzenie, że „urczywistnienie programu Frontu Narodowego, przyspieszenie wykonania planu sześcioletniego oznacza wzrost realnych zarobków robotnika i inteligenta, poprawę zaopatrzenia emerytów, rencistów i inwalidów“. Na podstawie dotychczasowych wyników w wykonaniu planu, II Zjazd mógł zapowiedzieć realizację tego programu. Jest to obecnie jedno z najważniejszych zagadnień na odcinku ubezpieczenia społecznego, zagadnienie, które musiało ustępować wobec wielkich problemów podstawowych Polski.

Podjęcie zadań określonych przez II Zjazd stało się możliwe dzięki osiągniętej już rozbudowie naszej gospodarki. Nie zmniejszając tempa tej rozbudowy, II Zjazd uchwalił nowe rozstawienie sił i środków dla zapewnienia bardziej proporcjonalnego rozwoju całości naszej gospodarki, zwłaszcza szybszego postępu rolnictwa i dla przyspieszenia wzrostu poziomu życiowego ludności. Jak wiadomo wiąże się z tym utrzymanie nakładów inwestycyjnych w latach 1954 i 1955 na poziomie 1953, co przy dalszym rozwoju naszej gospodarki spowoduje znaczne zwiększenie udziału przeznaczanego na bezpośrednie potrzeby ludności. Wzrośnie więc udział

spożycia w podziale dochodu narodowego. Sprawozdanie KC podkreśla jednak, że wymaga to pogłębienia systemu oszczędzania, walki z przerostami w zatrudnieniu, stanowczej likwidacji wszelkiego marnotrawstwa itp. Referat tow. Minca wskazał na wielkie znaczenie oszczędzania; plan zakłada uzyskanie 20 miliardów złotych oszczędności w latach 1954 i 1955 przez obniżkę kosztów własnych. Oszczędności te zostaną obrócone w całości na poprawę warunków życia ludzi pracy. „Kto więc — jak powiedział tow. Minc — nie walczy należycie o obniżkę kosztów własnych, ten faktycznie przeciwdziała podniesieniu stopy życiowej mas pracujących“.

Walka o oszczędności musi więc także rozwijać się powszechnie i w pełni w dziedzinie ubezpieczenia społecznego. Obejmuje to szeroki zakres spraw: całkowite zlikwidowanie błędnych i bezprawnych wypłat zasiłków i rent, usprawnienie organizacji wypłat dla istniejących tu i ówdzie przerostów w zatrudnieniu, walka z biurokracją, która uprzykrza życie ubezpieczonych i zwiększa wydatki o koszty zbędnych czynności i formularzy, podniesienie kwalifikacji i odpowiedzialności każdego pracownika ubezpieczeniowego, podniesienie jakości i jasności obowiązujących przepisów, aby nie trzeba było tracić czasu na wahania, wątpliwości i wyjaśnienia i zmniejszyć rodzące się z niejasności przepisu błędy. Czytelnikom naszym znane są te zagadnienia i potrafią oni wskazać, gdzie i co można ulepszyć, gdzie i jak można zaoszczędzić zbędnych czynności lub wydatków. I jest wielkie zagadnienie dotyczące już nie tylko ubezpieczenia, lecz w ogóle zatrudnienia i dyscypliny pracy — to zagadnienie zapobiegania absencji chorobowej. Zapobieganie jej przez poprawę warunków higienicznych i bezpieczeństwa pracy, wykrywanie i zwalczanie źródeł zachorowań, walka z symulacją i liberalizmem w uzyskiwaniu i wydawaniu zaświadczeń o niezdolności do pracy, m. in. przez staranną analizę zaświadczeń i kontrolę nad ich wydawaniem.

Utrudniają tę walkę niestarannie i po prostu często źle prowadzone statystyki zachorowań, dające bałamutny obraz. Utrudnia ją to, że muszą w niej uczestniczyć organa służby zdrowia, związki zawodowe, administracja przedsiębiorstw i instytucji oraz ZUS, a nie ma czynnika wiążącego i organizującego ich wysiłki. Nie ułatwia tej walki także i to, że ZUS sprawujący nadzór nad wypłatą zasiłków chorobowych nie ma żadnej kontroli nad wydawaniem podstawowych dla wypłaty zasiłku orzeczeń lekarzy o niezdolności do pracy.

W Związku Radzieckim walka z absencją chorobową mającą swe źródła w warunkach życia i pracy robotnika oraz z absencją nieuzasadnioną stanowi centralne zagadnienie w pracy instancji a przede wszystkim zakładowych organów związkowych. Ale one rzeczywiście decydują o wypłacie zasiłku i one są odpowiedzialne za prawidłowe wykonanie budżetu ubezpieczenia, którym bezpośrednio gospodarują. U nas budżet ubezpieczenia wykonuje ZUS i należałoby się zastanowić, czy uprawnienia Zakładu w zakresie kontroli nad orzekaniem o niezdolności do pracy i organizacji walki z absencją nie powinny być konkretne i dość szerokie, przynajmniej do czasu zanim związki zawodowe nie

„NA KSZTAŁTOWANIE SIĘ STANU MATERIALNEGO MAS PRACUJĄCYCH MIAŁY, RZECZ JASNA, WPŁYW PRZEJĘCIE PRZEZ PAŃSTWO CAŁOŚCI OPŁAT ZA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE, WPROWADZENIE ZASIŁKÓW W RODZINNYCH, PRZEDŁUŻENIE CZASU URLOPÓW PRACOWNICZYCH, POLEPSZENIE OPIEKI NAD MATKĄ I DZIECKIEM, ROZWÓJ WCZASÓW PRACOWNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA“.

II Zjazd PZPR

B. Bierut.

przejmą w swe ręce pełnego zarządu ubezpieczenia.

Na terenie zakładów pracy walka z absencją chorobową i jej źródłami skupiać się powinna w komisjach socjalno-ubezpieczeniowych rad zakładowych lub miejscowych i dlatego także trzeba podjąć energiczną działalność dla nadania życia tym komisjom przede wszystkim we wszystkich przedsiębiorstwach produkcyjnych.

Do wymienionych zagadnień wracać będziemy niejednokrotnie w naszym piśmie; jesteśmy przekonani, że w wykrywaniu źródeł marnotrawstwa i w usprawnianiu pracy ubezpieczeniowej pomogą nam wydatnie nasi korespondenci, pamiętający o tym, że „w sprawie zaspokojenia potrzeb klas pracujących nie ma rzeczy drobnych i mało ważnych“ (tow. Minc).

Zadania postawione przez II Zjazd wymagają od każdego z nas wzrostu aktywności, inicjatywy, dbałości o każdą pracę i każdą czynność. Trzeba sobie dobrze uświadomić związek, jaki zachodzi między pracą każdego z nas a pomyślnym wykonaniem zadań wytyczonych przez II Zjazd.

„Wszystko to wymaga poważnej pracy i olbrzymiego wysiłku — mówił na II Zjeździe tow. Bierut. Ale chodzi przecież o wielką sprawę, o podniesienie stopy życiowej mas pracujących, co jest głównym celem wszystkich naszych poczynań i dążeń. Jest to zadanie całkowicie realne i możemy mu sprostać, tak jak dzięki rosnącej aktywności mas pracujących, sprostaliśmy innym nietatnym zadaniom... Dziś już nie ulega wątpliwości, że dla osiągnięcia tych zadań znajdziemy szerokie i aktywne poparcie mas pracujących w mieście i na wsi, poparcie, którego jednym z dobitnych przejawów jest potężna fala współzawodnictwa przedzjazdowego“.

II Zjazd stał się bodźcem do dalszego wzrostu fali współzawodnictwa, współzawodnictwa o najlepsze wykonanie zadań sformułowanych przez Zjazd. Zbiega się ono z zobowiązaniami podejmowanymi dla uczczenia Święta 1 Majowego, Święta solidarności i braterstwa mas pracujących całego świata. Zbiega się nie tylko w czasie, ale i w najgłębszej treści: przyjaźń bowiem i nierozzerwalna więź ze Związkiem Radzieckim i wszystkimi krajami potężnego obozu socjalizmu, demokracji, solidarności z setkami milionów ludzi pracy na całym świecie walczącymi o pokój i socjalizm jest nieodzownym warunkiem pomyślności i szczęścia naszego narodu. Nasza siła i rozwój służy sprawie wolności i wyzwolenia ludzi pracy na całym świecie.

J. P.

O WSPÓLZAWODNICTWO POMIĘDZY REFERENTAMI ZASIŁKOWYMI W ZAKŁADACH PRACY

W zakładach pracy gospodarujących, na skutek powierzenia im wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych, kilkumiliardową kwotą, jaką państwo ludowe przeznacza na ubezpieczenie społeczne, wyrosły kadry nowych fachowców — referentów ubezpieczeniowych.

Pracownicy ci pracują na ogół raczej samodzielnie i zdani są często na własne siły. Różne są tego przyczyny; najważniejszą jest chyba odrębna w stosunku do całości przedsiębiorstwa tematyka ich zajęć. Referenci cenią sobie tę samodzielność w swej pracy i na tym tle coraz bardziej umacnia się w ich szeregach poczucie odpowiedzialności za powierzony im odcinek pracy, odcinek, na którym tak bezpośrednio przejawia się troska państwa ludowego o potrzeby bytowe człowieka pracy. Wielu referentów zasiłkowych rozumie już doniosłe znaczenie swoich zadań, rozumie potrzebę pracy dokładnej, sumiennej, opartej na gruntownej znajomości przepisów ubezpieczeniowych i umiejętności ich interpretowania; wielu uświadomionych referentów pojmuje już konieczność pracy bez braków.

Tak gruntownie i szeroko dyskutowane przez całe społeczeństwo tezy na II Zjazd PZPR nie mogły oczywiście pozostać bez wpływu na pracowników ubezpieczeniowych w terenie, tj. referentów zasiłkowych, których praca służy bezpośredniemu zaspokajaniu potrzeb ludzi pracy. Tezy przedzjazdowe obudziły u wielu referentów zdecydowaną wolę pracowania jeszcze sprawniej i bez błędów, bez marnotrawienia pieniędzy publicznych.

Tow. Irena Bilińska z Zakładów Przemysłu Odzieżowego w Łodzi — dla uczczenia II Zjazdu PZPR — pierwsza spośród referentów zasiłkowych już w styczniu br. zgłosiła naszej redakcji zobowiązanie pracy bez braków. Opublikowaliśmy je w numerze 2/54 naszego czasopisma. W zobowiązaniu tym Irena Bilińska przyrzeka podnieść swą pracę na taki poziom, by zakład jej, ZPO im. dra Więckowskiego w Łodzi, zdobył miano przodującego w zakresie wypłat zasiłków ubezpieczeniowych.

Zobowiązanie to nie pozostało bez echa. Publikujemy obok dwa charakterystyczne głosy odzewu: tow. Królak z ZPO w Warszawie, która podejmując wezwanie tow. Bilińskiej wzywa ją do współzawodnictwa i tow. Wiśniewskiego z Kalisza, który rozumie, że dobra praca ubezpieczeniowa w przedsiębiorstwie nie jest możliwa bez czynnej współpracy aktywno społeczno - ubezpieczeniowego.

Zobowiązania te, do których naśladownia redakcja zachęca wszystkich referentów zasiłkowych, poruszyły ważne zagadnienie: zagadnienie rozwoju i organizacji współzawodnictwa między referentami zasiłkowymi. Wagi tego zagadnienia nie potrzeba uzasadniać. Zagadnienie to było ostatnio omawiane na naradzie Klubu Korespondentów PUS w Chorzwie, zastanawiano się tam także nad znalezieniem odpowiednich ram organizacyjnych, w których przebiegałoby to współzawodnictwo i które pozwoliłyby na najlepsze jego rozpowszechnienie.

Niektórzy nasi czytelnicy zapytują, czy zorganizowaniem współzawodnictwa pomiędzy referentami za-

siłkowymi nie mogłaby zająć się nasza redakcja. Tow. Roman Woźniczka w PSS w Tarnowskich Górach proponuje wyznaczenie nagród dla najlepszych referentów. „Ocena pracy — pisze on — byłaby bardzo ułatwiona, bo może jej dokonać każdy rewident ZUS przy kontroli“. Istotnie, ilość pozycji nie udokumentowanych, ilość nadpłat lub niedopłat pracownikom oraz terminowość wypłat i rozliczeń jest dobrym wskaźnikiem i sprawdzianem pracy referenta zasiłkowego. I to sprawdzianem pewnym, uchwytnym, nie podlegającym w zasadzie dyskusji. Jakkolwiek nie wyczerpuje on wszystkich stron pracy referenta, obrazuje sposób wykonywania przez niego podstawowych obowiązków. Ale ocena dokonana przez rewidenta ZUS może stanowić tylko materiał pomocniczy. Ani ZUS, ani nasza redakcja nie może być kierownikiem i organizatorem współzawodnictwa.

Po przeczytaniu zobowiązania referenta zasiłkowego Ireny Bilińskiej postanowiłam i zobowiązuję się stać również na warcie pokoju pod hasłem: „Nie popełnię błędów w obliczaniu zasiłków chorobowych i rodzinnych“.

Pragnę, aby mój zakład pracy, Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego im. Obrońców Warszawy, był również zakładem przodującym na odcinku ubezpieczeń społecznych i nie ustąpił miejsca Zakładowi Przemysłu Odzieżowego im. dr Więckowskiego w Łodzi.

W związku z tym wzywam do współzawodnictwa Irenę Bilińską.

Halina Królak
Referent zasiłkowy
WZPO im. Obrońców Warszawy

Jestem st. referentem płacy i rozliczeń, a więc oprócz zasiłków prowadzę inne rozliczenia, a także sporządzam listy płacy, przeciętnie dla 200 pracowników, w sezonie zaś dla 300 pracowników.

Zasiłki prowadzę od października 1951.

W pierwszych miesiącach pracy miałem wiele trudności nie tylko ze sporządzaniem i obliczaniem, ale z samym rozliczaniem sum pobranych na zasiłki. Wypłacano zasiłki chorobowe, nie rozliczając się z ZUS od początku 1951 roku. Karty zasiłkowe nie były w ogóle prowadzone. Trzeba było włożyć wiele wysiłku, ażeby wyprowadzić zaległości i uzgodnić konto.

Trudności pokonałem, zaległości i niedociągnięcia zostały usunięte i od roku 1952 zasiłki prowadzone są bieżąco. Zdarzają się wprawdzie pomyłki w obliczaniu czy też w wypłatach, ale w nieznacznym stopniu.

Rozumiejąc — w myśl wytycznych IX Plenum KC PZPR — konieczność oszczędnego gospodarowania funduszami państwowymi i odpowiadając na zobowiązania Ireny Bilińskiej z Łodzi, podjęte dla uczczenia II Zjazdu PZPR, zobowiązuję się zmniejszyć do minimum nadpłaty z tytułu nieprawnie lub bez odpowiedniej dokumentacji wypłaconych zasiłków tak rodzinnych jak i chorobowych.

Zobowiązuję się również do pomocy w odpowiednim przeszkoleniu nowowybranego w lutym br. aktywno społeczno-ubezpieczeniowego naszego zakładu.

M. Wiśniewski
PSOIW w Kaliszu

Musi ono mieć swoją własną bazę społeczną oraz kierowniczy i kontrolny aparat społeczny; musi ono opierać się o właściwy związek zawodowy.

Jak postąpić jednak w przypadku współzawodnictwa referentów zasiłkowych, z których każdy pracuje w innym przedsiębiorstwie, zaś przedsiębiorstwa te należą do różnych branż, a więc ich pracownicy do różnych związków zawodowych?

Trudności, jakie się wylaniają, są niewątpliwe. Ale trudności te są do pokonania. Przy dobrych chęciach i współdziałaniu czynnika społecznego można ująć to współzawodnictwo w takie formy organizacyjne, które pozwolą mu się rozwinąć i uniknąć balastu zbytecznej formalistyki.

Na gruncie współzawodnictwa zobowiązaniowego referent zasiłkowy może wziąć udział w ogólnym nurcie zobowiązań załogi swego przedsiębiorstwa, zwłaszcza zobowiązań socjalno-bytowych, oszczędnościowych i usprawniających pracę.

Ale możliwe jest także współzawodnictwo międzyzakładowe referentów. Najłatwiej rozwijać je między referentami zakładów o podobnej strukturze branżowej i organizacyjnej, których pracownicy należą do tego samego związku zawodowego, np. pomiędzy referentami kopalni (ZZ Górników), hut (ZZ Hutników), zjednoczeń budowlanych (ZZ Budowlanych), spółdzielni spóżywców (ZZ Pracowników Handlu) itp. W pierwszej fazie swego rozwoju współzawodnictwo to byłoby znacznie łatwiejsze do zorganizowania i poprowadzenia, gdyby się odbywało w obrębie działania okręgu branżowego, PRZZ lub ORZZ.

Sprawę poddajemy pod rozważę i dyskusję samych zainteresowanych, tj. referentów zasiłkowych oraz aktywu związkowego w zakładach pracy. Powinny się nią żywo zająć instancje związkowe, zwłaszcza Zarządy Główne. Nadchodzące do redakcji listy świadczą bowiem, że myśl o współzawodnictwie nurtuje wielu referentów zasiłkowych.

WIĘCEJ UWAGI DLA ANALIZY DZIAŁALNOŚCI FINANSOWEJ

W planowej socjalistycznej gospodarce zasadniczym kryterium oceny pracy zakładu pracy jako całości i każdego jego pracownika jest poziom wykonania planów wg wskaźników ilościowych i jakościowych. O tym, jak wykonano plan, powinna mówić analiza ekonomiczno-finansowa, której celem jest nie tylko ocena wszystkich czynników uczestniczących w wykonywaniu planów oraz wykrywanie i obnażanie braków i niedociągnięć, ale także zaprzęgnięcie do twórczych wysiłków wszelkich rezerw, tkwiących jeszcze w każdej bodaj instytucji.

Centrala ZUS na naradzie roboczej w dniu 30.7. 1952 udzieliła wszystkim naszym oddziałom szczegółowych wytycznych, na podstawie których mają one obowiązek przeprowadzania analizy po opracowaniu kwartalnych sprawozdań z wydatków i dochodów budżetowych, sprawozdań z rachunków bilansowych i wszystkich innych sprawozdań statystycznych. Wytyczne zostały wydane na podstawie par. 86 przepisów o rachunkowości budżetowej (Monitor A-101 z 17.12.1951).

Przy dokonywaniu analizy, co powinno być w zasadzie dla każdego oddziału ZUS ważnym wydarzeniem, nie powinno zabraknąć obok dyrektora oddziału, żadnego z kierowników wydziału oraz miejscowych przedstawicieli organizacji partyjnej, ZMP i rady miejscowej. Analiza daje bowiem okazję do dokonania przeglądu działalności instytucji i jej poszczególnych komórek, pozwala na wyraźną ocenę, w jakim stopniu instytucja, wydział, sekcja, czy sfoisko pracy realizuje swe plany.

Lenin w ten sposób ocenia wagę analizy:

„Trzeba aby ekonomiści, publicyści, statystycy nie pletli o planie w sposób oderwany, a szczegółowo badali wykonanie nowych planów, błędy naszej praktycznej działalności i szukali sposobu naprawienia tych błędów. Bez takiej analizy jesteśmy ślepi”.¹⁾

¹⁾ W. Lenin, Dzieła tom XXVI rozdz. 3. str. 172, wyd. rosyjskie.

Dobrze przygotowana i przeprowadzona analiza — to przede wszystkim trybuna ostrej, śmiałej krytyki i samokrytyki, jako istotnych czynników politycznego wychowywania kadr, to poważna pomoc dla kierownictwa oddziału w zakresie prawidłowej realizacji zadań oraz dalszego usprawniania i doskonalenia metod i organizacji pracy.

Dlatego też należyte przygotowanie i przeprowadzenie analizy jest sprawą b. ważną i istotną. Obowiązki związane z przygotowaniem analizy spadają na barki st. księgowego i planisty, którzy powinni znać dobrze ekonomikę i organizację instytucji, co im umożliwi wysnucie odpowiednich wniosków.

Nie znaczy to jednak, że sprawy te mają być przedmiotem zainteresowania wyłącznie aparatu finansowego. Właśnie warunkiem pomyślnych wyników analizy jest włączenie się do aktywnego udziału w niej całego kolektywu oddziału, przedstawiciele wszystkich jego komórek biorących udział w realizowaniu budżetu. Aczkolwiek bezsprzecznie księgowość i statystyka muszą zapewnić dostarczenie danych sprawozdawczych do analizy, to jednak nie są one w stanie w pełni i zawsze wytłumaczyć przyczyny określonych faktów. Wiele z nich może być wyczerpująco omówionych tylko przez właściwą komórkę fachową.

Na podstawie doświadczenia można stwierdzić, że analiza działalności w wielu jeszcze oddziałach nie spełnia należycie swej roli, a przyczyny tego stanu tkwią w niewłaściwym, zbyt formalnym do niej stosunku. Ten właśnie formalny stosunek do analizy niektórych naszych kierowników i planistów powoduje znaczne wężenie jej roli, w pewnym stopniu ograniczenie krytyki i samokrytyki, wpływając hamująco na ulepszanie pracy. Toteż wszelkiego rodzaju próbom traktowania analizy jako jedynie zwykłej formalności, jako „jeszcze jednego sprawozdania” — jak się wyraził jeden z kierowników z terenu — trzeba wypowiedzieć zdecydowaną walkę.

Wyniki analizy powinny silnie oddziaływać na racjonalne usprawnienie pracy, pobudzać właściwe czynniki do wzmocnionej kontroli, zamykać szpary, przez które mogą przeciekać pieniądze państwowe.

Szpeciallynie gruntownej analizy wymaga odcinek zasiłków chorobowych, pogrzebowych, rodzinnych. Rola analizy w tych rozdziałach budżetowych to nie tylko sama ocena zrealizowanych ogólnych kwot wskaźników i norm, ale w szczególnych wypadkach — konieczność zejścia z badaniem zjawiska kształtowania się tych elementów nawet do zakładów pracy.

Tymczasem z trudnością wielką — ostatnio niemal z przysłowiową świecą — szukać by trzeba takich oddziałów ZUS, które w sposób dobry wnioskują w przyczyny dość różnego kształtowania się wydatków na zasiłki i znają źródła tego stanu rzeczy.

Fakt, że realizacja zasiłków następuje bez otwierania kredytów w NBP, nie może w niczym usprawiedliwić zaniku troski o ten odcinek. Właśnie wnikliwa i wszechstronna analiza odcinka zasiłków powinna pomagać w znajdowaniu słabych punktów w działalności ZUS i zakładów pracy przy wypłacie tych świadczeń stanowiących najwyższą pozycję w budżecie.

Jest rzeczą oczywistą, że kierownictwu oddziałów nie wolno przechodzić do porządku dziennego nad postulatami i wnioskami zgłoszonymi na naradzie poświęconej analizie. O ich wykonaniu należy złożyć bodaj w najkrótszych słowach sprawozdanie na najbliższej naradzie.

Dokonując analizy, nie można pomijać oceny kształtowania się wskaźników i norm. Pamiętać trzeba, że wskaźniki budżetowe spełniają tu rolę zadań rzeczowych. Analiza pomijająca milczeniem zbadanie i omówienie wskaźników i norm, a więc elementów planu gospodarczego, nie da podstawy do wysnucia właściwych wniosków, nie spełni swego zadania.

W analizie działalności finansowej należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienie przestrzegania dyscypliny finansowej i stałego obniżania kosztów własnych.

Na II Zjeździe PZPR tow. Minc w swoim referacie mówił: „*Obniżka kosztów własnych w gospodarce socjalistycznej jest zasadniczym źródłem dochodów naszych przedsiębiorstw, źródłem z którego budżet państwa czerpie środki finansowe niezbędne dla realizacji zadań nakreślonych przez partię i rząd. Bez osiągnięcia obniżki kosztów własnych nie może nastąpić założony w planie wzrost dochodu narodowego, nie może być dokonywana obniżka cen, zmiany w płacach, poprawa w dochodach chłopów pracujących. Bez obniżki kosztów własnych niemożliwe jest zrealizowanie podniesienia stopy życiowej mas pracujących*”.

W świetle powyższego zachodzi nieodzowna konieczność podniesienia na wyższy szczebel odpowiedzialności kierowników za gospodarkę finansową. Nie może uchodzić za dobrego dyrektora ten, kto nie potrafi bardzo skrupulatnie liczyć każdej państwowej złotówki, kto nie reaguje na każdy przejaw marnotrawstwa i beztroski.

Trzeba, aby kierownicy, cały aparat finansowy i każdy pracownik bardziej niż dotychczas wnękali we wszystkie szczegóły działalności oddziału. Dobrze i w wyczerpujący sposób przeprowadzona analiza jest orężem w podnoszeniu na wyższy poziom realizacji zadań, dźwignią wzmocnienia dyscypliny finansowej, jednym z zasadniczych warunków doskonalenia naszych metod i stylu pracy.

Przykładem godnym naśladowania i wzorem powinna stać się dla wszystkich obywateli — współgospodarzy naszej Ludowej Ojczyzny analiza osiągnięć i wykonania zadań gospodarczych przeprowadzona przez delegatów podczas obrad II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Jan Czerwiński
Warszawa

„WYDATNE PODNIESIENIE STOPY ŻYCIOWEJ LUDNOŚCI PRACUJĄCEJ WYMAGA POGŁĘBIENIA SYSTEMU OSZCZĘDZANIA, DALSZEGO WZROSTU WYDAJNOŚCI PRACY, PEŁNEGO WYKONYWANIA PLANÓW W ZAKRESIE OBNIŻKI KOSZTÓW WŁASNYCH W DRODZE WALKI Z PRZEROSTAMI W ZATRUDNIENIU ORAZ STANOWCZEJ LIKWIDACJI MARNOTRAWSTWA MATERIAŁÓW I BRAKÓRÓBSTWA”.

II ZJAZD PZPR

B. BIERUT.

Okresy wyczekiwania wymagane przy uprawnieniach do zasiłków

Jednym z podstawowych warunków uzyskania zasiłku jest uprzednie pozostawanie już przez pewien czas w stosunku pracy, posiadanie minimalnego okresu zatrudnienia, czyli przebycia tzw. „okresu wyczekiwania“. Do różnego rodzaju zasiłków wymagane są różne okresy wyczekiwania¹⁾.

Okres wyczekiwania nie jest wymagany dla wypłaty zasiłku pogrzebowego oraz zasiłku w razie choroby, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w zatrudnieniu lub ostrą chorobą.

OKRESY WYCZEKIWANIA DLA WYPŁATY ZASIŁKU W RAZIE CHOROBY

Prawo do zasiłku w razie choroby (chorobowego, domowego, szpitalnego, sanatoryjnego, w razie odosobnienia, sanitarnego) nabywa pracownik po upływie 4 tygodni zatrudnienia. Przez 4 tygodnie należy rozumieć nieprzerwany okres 28 dni (nie wyłączając niedziel i świąt) pozostawania przed zachorowaniem w stosunku pracy, uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia.

Przykład: Pracownik podjął zatrudnienie 4 stycznia 1954. Zachorował 1 lutego 1954. Ma 4-tygodniowy okres zatrudnienia przed zachorowaniem, ponieważ 28 dni upłynęło z dniem 31 stycznia 1954 i wobec tego zasiłek za dni niezdolności do pracy należy wypłacić.

Do 4 tygodni zalicza się nie tylko bezpośredni nieprzerwany okres zatrudnienia przed zachorowaniem w ostatnim zakładzie pracy, ale również okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy jeżeli między jednym a drugim zatrudnieniem nie ma przerwy.

Przykład: Pracownik był zatrudniony w zakładzie pracy od 1 stycznia do 30 stycznia 1954. W nowym zakładzie pracy podjął zatrudnienie 1 lutego 1954 (31 stycznia była niedziela), zachorował dnia 10 lutego 1954. Pracownik ma 4-tygodniowy okres zatrudnienia uprawniający do zasiłku, gdyż zalicza mu się okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy.

Do 4-tygodniowego okresu zatrudnienia zalicza się kadrową służbę wojskową, jeżeli b. żołnierz podejmie zatrudnienie w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia ze służby wojskowej.

Przykład: Żołnierz został zwolniony z kadrowej służby wojskowej z dniem 14 listopada 1953. zatrudnienie podjął 23 listopada 1953, zachorował 3 grudnia 1953. Pracownik nie ma przed zachorowaniem 4 tygodni zatrudnienia, ale do zasiłku ma prawo, gdyż do 4 tygodni zalicza się kadrową służbę wojskową.

Pracownik, który nie ma bezpośrednio przed zachorowaniem nieprzerwanego 4-tygodniowego zatrudnienia, ale w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem był zatrudniony przynajmniej 26 tygodni (182 dni) ma również prawo do zasiłku. 26-tygodniowy (182 dni) okres zatrudnienia otrzymujemy zliczając poszczególne okresy zatrudnienia (pozostawania w stosunku pracy) w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem.

Pracownik, który nie ma ani 4 tygodni ani 26 tygodni zatrudnienia przed zachorowaniem, nabywa prawo do zasiłku dopiero od 29 dnia trwania stosunku pracy.

Przykład: Pracownik podjął zatrudnienie 7 stycznia 1954, zachorował 1 lutego 1954. Bezpośrednio przed zachorowaniem pozostawał w zatrudnieniu (stosunku pracy) przez 25 dni, więc do 4-tygodniowego okresu wyczekiwania brakowało mu jeszcze 3 dni. Wobec tego 3 dni niezdolności do pracy (1, 2 i 3 lutego) zalicza się do 4-tygodniowego okresu i zasiłek przysługuje dopiero od 4 lutego 1954, tj. od dnia trwania stosunku pracy.

OKRES WYCZEKIWANIA DLA ZASIŁKU POŁOGOWEGO I POKARMOWEGO

Prawo do zasiłku połogowego nabywa pracownica, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu. Przez 4 miesiące należy rozumieć okres 120 dni nie wyłączając niedziel i świąt pozostawania w stosunku pracy bez względu na to, czy ta praca była ciągła czy też przerywana, w jednym lub w kilku różnych zakładach pracy.

Przykład: Robotnica była zatrudniona w jednym zakładzie od 2 lutego 1953 do 30 kwietnia 1953, tj. przez 88 dni, w drugim zakładzie pracy od 8 czerwca 1953 do 5 września 1953, tj. przez 90 dni, w trzecim zakładzie pracy od 5 października 1953 nieprzerwanie już do porodu, który nastąpił 7 stycznia 1954. Okres zatrudnienia od 5 października 1953 (bezpośrednio przed porodem) wynosi 94 dni. W ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem robotnica była więc zatrudniona przez 272 dni (88 + 90 + 94), ma zatem przebyty okres wyczekiwania.

Zona pracownika powołanego do kadrowej służby wojskowej nabywa prawo do zasiłków macierzyńskich mimo braku 4 miesięcy zatrudnienia przed porodem, jeżeli stwierdzone zostanie, że:

a) źródłem utrzymania rodziny był zarobek męża otrzymywany z tytułu pracy zależnej,

b) żona będąc w ciąży, podjęła pracę w ciągu 30 dni po wcieleniu męża do służby wojskowej. W tym jednak przypadku zakład pracy może wypłacić zasiłek tylko po uprzednim uzyskaniu zgody (decyzji) ZUS.

¹⁾ Zob. artykuł pt. „Co to jest okres wyczekiwania“ w nr 2/54 PUS, str. 40.

Pracownica posiadająca 4-miesięczny okres wyczekiwania nabywa również prawo do zasiłku pokarmowego, który jest płatny po wyczerpaniu okresu zasiłku połogowego względnie po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Nie jest natomiast wymagany okres wyczekiwania dla wypłaty zasiłku pokarmowego żonie pracownika, z tytułu jego zatrudnienia.

OKRES WYCZEKIWANIA DLA ZASIŁKU RODZINNEGO

Pracownik nabywa prawo do zasiłku rodzinnego po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy.

Za miesiąc kalendarzowy uważa się okres co najmniej 20 dni przepracowanych pomiędzy pierwszym a ostatnim dniem miesiąca w pełnym wymiarze godzin. Do dni pracy wlicza się wszystkie okresy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz okresy nieobecności w pracy, usprawiedliwione w myśl przepisów o zasiłkach rodzinnych lub przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (choćby za te okresy wynagrodzenie nie przysługiwało).

2) Zobacz instrukcję ZUS i artykuł w PUS nr 3/53 str. 76-77.

Do trzymiesięcznego okresu wlicza się również okres zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy oraz inne okresy w przypadkach szczegółowo wymienionych w przepisach o zasiłkach rodzinnych²⁾. Wyjątkowo bez uprzedniego trzymiesięcznego okresu wyczekiwania ma prawo do zasiłku rodzinnego:

1) robotnik nowoprzyjęty do pracy w kopalni węgla, który skierowany został do tej pracy w ramach planowego werbunku siły roboczej,

2) nie zatrudniona poprzednio żona pracownika powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej w przypadku podjęcia pracy w ciągu 30 dni licząc od dnia, w którym pracownik został powołany do służby wojskowej,

3) członek rodziny zmarłego pracownika nie zatrudniony poprzednio, jeżeli podjął pracę nie później niż w ciągu 30 dni po śmierci pracownika.

W pierwszym przypadku ulgowy warunek nabycia prawa do zasiłku stanowi przywilej dla robotników, podejmujących pracę w kopalniach węgla. W pozostałych dwóch przypadkach przyznanie prawa do zasiłku bez trzymiesięcznego okresu wyczekiwania uzasadnione jest zmianą sytuacji materialnej w rodzinie pracowniczej na skutek powołania do służby wojskowej lub śmierci żywiciela rodziny.

Powstanie i ustanie prawa do zasiłku rodzinnego na członka rodziny

Prawo do zasiłku na dziecko lub żonę przysługuje od miesiąca, w którym powstały warunki do zasiłku (urodzenie, przysposobienie, uznanie, przyjęcie na wychowanie dziecka, rozpoczęcie nauki, zawarcie związku małżeńskiego itp.), ustaje z końcem miesiąca, w którym ustaly warunki do zasiłku (śmierć, zaprzestanie nauki, przekroczenie granicy wieku, podjęcie pracy, ustanie pozostawania na utrzymaniu pracownika, rozwód lub unieważnienie małżeństwa itp.).

Co to znaczy, że prawo do zasiłku przysługuje od miesiąca, w którym powstały warunki do zasiłku, a ustaje z końcem tego miesiąca, w którym warunki do zasiłku ustaly?

Wyjaśnimy na podstawie kilku przykładów, jak należy rozumieć i stosować te przepisy, by uniknąć błędnych wypłat lub niewłaściwego wstrzymania dalszej wypłaty zasiłku. Oczywiście zakładamy w tych przykładach, że istnieją wszystkie warunki wymagane dla wypłaty zasiłku (3 miesięczny okres wyczekiwania, 20 dni pracy w miesiącu, pozostawanie na utrzymaniu itp.).

Przykład 1: Dnia 31 stycznia 1954 urodziło się pracownikowi dziecko. Zasiłek na to dziecko przysługuje już za styczeń 1954, gdyż warunek (urodzenie się dziecka) uzasadniający prawo do zasiłku powstał w miesiącu styczniu 1954.

Przykład 2: Dnia 1 lutego 1954 zmarło dziecko, na które pracownik pobierał zasiłek. Zasiłek za luty należy jeszcze wypłacić, gdyż warunek do zasiłku ustał w lutym.

Przykład 3: Żona, na którą pracownik pobierał zasiłek rodzinny, podjęła zatrudnienie 1 lutego 1954. Wypłatę zasiłku na żonę należy wstrzymać od 1 lute-

go 1954, tj. nie wypłacać już zasiłku za luty. W tym przypadku bowiem warunek do wypłaty zasiłku ustał z dniem 31 stycznia 1954 (żona podjęła pracę od 1 lutego 1954), a zatem ostatni zasiłek należy wypłacić jeszcze tylko za styczeń 1954.

Przykład 4: Żona, na którą pracownik pobierał zasiłek rodzinny, podjęła zatrudnienie 2 lutego 1954. Wypłatę zasiłku należy wstrzymać dopiero od 1 marca 1954, czyli ostatni zasiłek na żonę wypłacić jeszcze na luty 1954. W tym przypadku bowiem warunek do wypłaty zasiłku ustał z dniem 1 lutego 1954, a więc w lutym 1954.

Przykład 5: Żona przestała pracować 27 marca 1954. Zasiłek rodzinny na żonę należy wypłacić już za marzec 1954, gdyż warunek do zasiłku (zaprzestanie pracy i przejście żony na utrzymanie męża) powstał w marcu. Gdyby żona przestała pracować 31 marca 1954, pierwszy zasiłek należałoby wypłacić za kwiecień 1954.

Przykład 6: Córka, na którą pracownik pobierał zasiłek rodzinny, ukończyła 16 lat życia 1 marca 1954 i nie uczęszcza do szkoły. Ostatni zasiłek należy wypłacić jeszcze za marzec, gdyż warunek do zasiłku (nie ukończenie 16 lat życia) ustał w marcu 1954 (1 marca córka ukończyła 16 lat życia).

Przykład 7: Pracownik zawarł związek małżeński w dniu 28 lutego 1954 z wdową mającą z pierwszego małżeństwa jednego syna poniżej 16 lat. Zasiłek na żonę i pasierba należy wypłacić już za luty 1954, gdyż warunek do zasiłku (zawarcie związku małżeńskiego i pozostawanie na utrzymaniu) powstał w lutym 1954.

Na podstawie przytoczonych przykładów można się więc zorientować, od jakiego miesiąca należy rozpocząć, a od jakiego wstrzymać wypłatę zasiłku rodzinnego na dziecko lub żonę pracownika.

(SS)

DECYZJA RADY ZAKŁADOWEJ JEST ZAWSZE NIEZBĘDNA

Uchwała Sekretariatu CRZZ, oparta na uchwale rządu o przekazaniu zakładom pracy wypłat zasiłków, poleca radom zakładowym, względnie w ich imieniu komisjom socjalno - ubezpieczeniowym, podejmować decyzję o każdej wypłacie zasiłku chorobowego w zakładzie pracy. Dotyczy to wypłat dla wszystkich pracowników zakładów pracy; rada musi więc zatwierdzić wypłaty zasiłków nie tylko dla członków związku, lecz i dla tych pracowników, którzy nie są członkami związku lub zaniedbują swoje obowiązki związkowe. Prawo i obowiązek rad zakładowych zatwierdzania wypłat zasiłków nie wynika bowiem tylko z opieki nad sprawami bytowymi członków związku, lecz także i przede wszystkim z funkcji nadzorczych związków zawodowych nad działalnością ubezpieczenia, jako doniosłego środka zaspokajania potrzeb mas pracujących.

Decyzja o przyznaniu lub odmowie zasiłku, aby była realna, musi być oparta na zbadaniu i znajomości przypadku, w którym decyzję się podejmuje. Nie wszędzie rady zakładowe spełniają ten obowiązek, przy czym najczęściej przyczyną tego jest niedostateczne opanowanie przepisów ubezpieczeniowych przez aktyw związkowy. Stopniowo jednak rośnie zainteresowanie rad miejscowych dla spraw ubezpieczeniowych w przedsiębiorstwach i instytucjach; komisje socjalno - ubezpieczeniowe w wielu wypadkach dobrze spełniają zadania nadzorcze i kontrolne, gdy zadania te są konkretne i niezbyt złożone.

Nasze przepisy ubezpieczeniowe nie są zbyt proste i łatwe do opanowania. Zdając sobie sprawę ze swych niedostatecznych pod tym względem kwalifikacji, aktyw związkowy często, niestety jeszcze bardzo często, formalnie i bez żadnej analizy podpisuje asygnaty przedłożone mu przez fachowego referenta zasiłkowego.

Można zrozumieć, choć nie zawsze usprawiedliwić, że aktyw związkowy nie zawsze potrafi ocenić, czy istnieje prawo do zasiłku ze względu na wymagany okres zatrudnienia pracownika przed chorobą, że nie zawsze umie sprawdzić, czy obliczenie zasiłku jest

prawidłowe i ile procent zarobku należy w danym przypadku wypłacić jako zasiłek.

Aktyw socjalno - ubezpieczeniowy musi dążyć do dobrej znajomości przepisów i w tym zakresie. Są jednak sprawy wymagające przed wypłatą zasiłku rozstrzygnięcia i zbadania, w których niekompetentnych jest raczej fachowy referent administracyjny, a które łatwo ocenić czynnikowi społecznemu, działającemu w oparciu o szeroki aktyw delegatów socjalno - ubezpieczeniowych.

Przed wszystkim należą tu przypadki symulacji choroby i bumelanctwa. Właśnie aktywiści związkowi, właśnie towarzysze z najbliższego środowiska pracy chorego mogą pomóc do ich wykrywania i w ten sposób przeciwdziałać przywłaszczaniu nie należących się zasiłków. Należą tu sprawy opieki nad chorym towarzyszem pracy, opieki w razie kłopotów i trudności chorego oraz kontrola przestrzegania przez chorego wskazań lekarskich. Należą tu w ogóle wszystkie te okoliczności, z którymi związane jest prawo rady zakładowej odmowy zasiłku mimo spełnienia przez chorego wszelkich wymogów formalnych. Omawia je zamieszczony poniżej artykuł, nadesłany do redakcji

wskutek zauważonej bez troski niektórych organów związkowych przy zatwierdzaniu wypłat zasiłków. We wszystkich tych sprawach potrzebna jest nie tyle dokładna znajomość przepisów, ile znajomość człowieka, któremu ma się wypłacić zasiłek, sposoby jego zachowania się, jego uczciwości socjalistycznej i stosunku do pracy.

Zatwierdzanie asygnat przez aktyw służy także zadaniom o szczególnie dużym znaczeniu: walce o zdrowsze i bezpieczniejsze warunki pracy, do czego punktem wyjścia jest znajomość źródeł i przyczyn niezdolności do pracy wśród załogi, walce, którą organizować winien właśnie związek zawodowy. Ale to już jest szersze zagadnienie, którego tu rozwijać nie chcemy.

Każdą asygnatę zasiłkową zatwierdzać i analizować musi więc aktyw związkowy. W miarę wzrostu kwalifikacji rozszerzać się będzie zakres sprawowanej przez niego kontroli. Już dzisiaj jednak każda rada zakładowa może zorganizować skuteczną kontrolę wypłat zasiłków chorobowych w węższym, wskazanym wyżej zakresie dla zapobiegania symulacji i bumelanctwu, lekceważeniu zasad leczenia i dbałości o zdrowie, nadużyciu funduszy społecznych.

(Red.)

KIEDY RADA ZAKŁADOWA POWINNA ODMÓWIC CAŁKOWICIE LUB CZĘŚCIOWO ZASIŁKU CHOROBEWEGO

Szpital umieścił na zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy notatkę: „chory został przywieziony do szpitala w stanie nietrzeźwym, z rozbitą głową“. Rada zakładowa nie ustaliła, w jakich okolicznościach powstała niezdolność do pracy, czy nie z własnej winy pracownika, gdyż chory był znany jako chuligan i awanturnik. Rada zakładowa wydała decyzję: „Zasiłek wypłacić“.

Oto przykład bynajmniej nieodrodnego lekkomyślnego postępowania przy spełnianiu obowiązku, który Władza Ludowa nałożyła na członków organów związkowych.

Praktyka wykazała, że rady zakładowe czy miejscowe przy wydawaniu decyzji o przyznaniu zasiłku chorobowego często nie pamiętają o tym, że w niektórych przypadkach powinny odmówić zasiłku lub obniżyć jego wymiar. Wydając zaś de-

cyzję o odmowie zasiłku nie zawsze przestrzegają obowiązujących przepisów w tej mierze. Warto więc postanowienia te przypomnieć.

Podstawę prawną dla całkowitego lub częściowego wstrzymania zasiłku stanowią następujące przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym:

- 1) „Jeżeli lekarz zarządził umieszczenie chorego w szpitalu, a chory do tego zarządzenia nie zastosował się, pomimo że zwrócono mu uwagę na skutek jego postępowania, to ZUS może go pozbawić zasiłku chorobowego w całości lub częściowo“ (art. 103 ustęp. 3);
- 2) „ZUS może w całości lub częściowo odmówić zasiłku chorobowego - lub szpitalnego ubezpieczonemu, którzy wywołali chorobę rozmyślnie lub przez udział z własnej winy

w bójkach lub w czynach gwałtu" (art. 121);

- 3) „Uprawniony do świadczeń z instytucji ubezpieczeń społecznych, nie stosujący się do poleceń lekarza lub komisji lekarskiej, może ulec karze pieniężnej w formie pozbawienia go zasiłku chorobowego do wysokości 40% tygodniowego zasiłku" (art. 277).

Uchwała Rządu i Sekretariatu CRZZ przeniosła uprawnienia przysługujące w tym zakresie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych na rady zakładowe (miejscowe). Z przepisów tych wynika, że tylko w przypadkach wymienionych w p. 1) i 2) można na podstawie decyzji rady wstrzymać w całości wypłatę zasiłku chorobowego.

Wstrzymanie w całości wypłaty zasiłku jest najwyższym wymiarem kary dla ubezpieczonego i dlatego rada zakładowa, mając na uwadze całokształt okoliczności oraz stan rodzinny ubezpieczonego, może wymiar kary złagodzić zarządzając częściowe tylko wstrzymanie wypłaty zasiłku chorobowego. Gdy chory świadomie odmówił poddania się leczeniu szpitalnemu (p. 1), to pozbawienie go w całości lub w części zasiłku chorobowego może się rozciągać tylko na okres, przez który chory nie zastosował się do zarządzenia lekarza. W takich przypadkach pełną wypłatę zasiłku należy wznowić z dniem, w którym okoliczność powodująca wstrzymanie zasiłku odpada, a więc np. z dniem w którym chory podda się leczeniu szpitalnemu, albo od którego chory nie wymaga już leczenia w szpitalu.

Wywołanie choroby i niezdolności do pracy rozmyślnie lub na skutek udziału w własnej winy w bójkach albo w innych czynach gwałtu daje również podstawę do całkowitego wzgl. częściowego wstrzymania zasiłku chorobowego lub szpitalnego. Nie odnosi się to do zasiłku domowego, który w całości należy wypłacać rodzinie. W takich też przypadkach można w zależności od okoliczności odmówić wypłaty zasiłku ubezpieczonemu, a polecić go wypłacić jego rodzinie, jeśli pozostaje ona w potrzebie.

Przy ocenie czy zachodzi rozmyślne wywołanie choroby, należy różnicować rozmyślność od lekkomyślności. Jeżeli ktoś skaleczył sobie rękę wskutek zaniedbania osłon, to postąpił lekkomyślnie, lecz nie rozmyślnie i wtedy nie ma podstaw do wstrzymania wypłaty zasiłku.

Wszystkie natomiast przypadki świadomego wywołania stanu chorobowego lub przedłużania procesu leczenia przez nieuczciwych osobników jedynie w tym celu, ażeby uzyskać zwolnienie od pracy, są rozmyślnym wywoływaniem choroby.

Niestosowanie się do zarządzeń lekarskich, o czym mowa w punkcie 3, zachodzi wówczas, gdy np.:

— chory winien był leżeć w łóżku, czego nie przestrzegał, lecz bez ważnych przyczyn nie tylko nie leżał w łóżku lecz przebywał poza obrębem swego mieszkania,

— chory nie zgłosił się w wyznaczonym terminie u lekarza lub komisji lekarskiej do ponownego badania względnie zmiany opatrunku,

— chory wykonywał prace, które stały na przeszkodzie leczeniu i przywróceniu zdolności do pracy,

— chory wbrew zarządzeniu lekarza używał napojów alkoholowych,

— chory przebywał w gospodach i brał udział w publicznych zabawach itd.

W takich przypadkach chory może być pozbawiony zasiłku, ale tylko do wysokości 40% tygodniowego zasiłku. Np. jeżeli zasiłek tygodniowy wynosił 108,85 zł można go zmniejszyć

do kwoty 43,54 zł (108,85 × 0,4).

Trzeba przy tej okazji przypomnieć, że nie wolno płacić zasiłku, jeżeli pracownik symuluje chorobę, lub w czasie choroby pracuje, obojętnie czy w tym samym, czy w innym przedsiębiorstwie. W takich przypadkach nie wolno płacić zasiłku, choćby pracownik wyłudził od lekarza zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy.

Tylko szczegółowe analizowanie przed wypłatą zasiłków wszystkich zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy i przeprowadzanie kontroli w domu chorego może wydać pozytywne wyniki.

Walka z nieuzasadnioną absencją jest jednym z czołowych zadań komisji socjalno-ubezpieczeniowej (delegata socjalno-ubezpieczeniowego). W walce tej postuluje się one powinny sankcjami, do jakich upoważniają je omówione wyżej przepisy. Całkowite lub częściowe wstrzymanie wypłaty zasiłku ma być przede wszystkim stosowane jako środek wychowawczy. Komisja s-u powinna więc w każdym wypadku wyłumaczyć winnemu istotę i znaczenie jego przewinienia.

Józef Gnizja
(Tarnowskie Góry)

Ubezpieczenie członków spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego

Rybacki, członkowie spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego, nie byli objęci ubezpieczeniem społecznym, gdyż specyficzne warunki pracy i płacy tych rybaków są odmienne niż pracowników podlegających ubezpieczeniu. Zasadnicze okresy pracy rybaków uzależnione są od pory roku oraz od sprzyjających warunków atmosferycznych, wynagrodzenia rybaków uzależnione są od podziału ilości i wartości złowionej ryby sprzedawanej za cenę ustalonego partu itp.

Szczególne warunki pracy i zarobków rybaków morskich — członków spółdzielni stwarzały również utrudnienia natury technicznej, związane z ustalaniem uprawnień do zasiłków rodzinnych ze względu na uzależnienie wyjazdów na połowy, a tym samym i ilości dni pracy w każdym miesiącu od warunków atmosferycznych, oraz obliczaniem wysokości zasiłków chorobowych ze względu na duże wahania sezonowe wysokości zarobków. Zasady przyznawania świadczeń ubezpieczenia społecznego nie są dosto-

sowane do takich warunków pracy i zarobkowania.

Sprawa objęcia ubezpieczeniem tej kategorii osób została więc odroczona dla unormowania jej oddzielnym aktem prawnym. Aktem tym jest zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 11 lutego 1954. Zapewnia ono członkom spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego ochronę ubezpieczeniową, z której korzystają już członkowie przemysłowych spółdzielni pracy.

Zgodnie z postanowieniami tego zarządzenia i wydanego na jego podstawie okólnika ZUS nr 10/54 zostali objęci od dnia 1 lutego 1954 ubezpieczeniem społecznym w pełnym zakresie rybacki, członkowie spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego, oraz kandydaci na członków i uczniowie tych spółdzielni na warunkach ogólnych przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym. Przy ustalaniu uprawnień do świadczeń (zasiłki, renty) przysługujących od 1.2.1954 zalicza się okresy zatrudnienia w spółdzielniach

pracy rybołówstwa morskiego pracowane przed 1.2.1954.

Z uwagi na szczególne warunki pracy, rybacy mają prawo do zasiłków rodzinnych, jeżeli pracują w danym miesiącu kalendarzowym co najmniej 160 godzin na morzu i lądzie; praca ich bowiem odbywa się w nieregularnych okresach dobo-

wych, w pełnym zaś sezonie połowowym rybacy wyjeżdżają na połowy dalekomorskie pozostając na morzu po kilka względnie kilkanaście dni i pracują — w zależności od potrzeby — nieraz całe doby bez przerwy, natomiast w sezonach o zmniejszonym nasileniu połowów (tzw. sezony martwe) lub podczas

sztormów rybacy pracują przy nawprawie i konserwacji sprzętu na lądzie.

Szczegółowe warunki ustalania uprawnień do wszystkich rodzajów świadczeń (zasiłki i renty) rybaków morskich zawarte są w powołanym okólniku Centrali ZUS nr 10 z 16.2.1954. M. W.

Dalsze wykonywanie pracy pod ziemią a prawo do renty z KG

Niezdolność do pracy pod ziemią jest jednym z warunków powstania prawa do renty z Karty Górnika. Za niezdolnego zaś do pracy pod ziemią w myśl Uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 (Monitor A—5, poz. 64) uważa się pracownika niezdolnego do wykonywania jakiegokolwiek pracy pod ziemią, do której kopalnia chce go użyć (pkt 5 wyjaśnień MPiOS z 18.1.1951).

W instrukcji z 29.12.1952 normującej niektóre zagadnienia z zakresu świadczeń rentowych z KG (pkt. 15. 2 okólnika 184/53) ZUS stanął na stanowisku, że „osoba wykonująca jakąkolwiek pracę pod ziemią nie może być uważana za niezdolną do tej pracy, albowiem sam fakt wykonywania tej pracy przeczy istnieniu inwalidztwa”.

Stanowisko to było uzasadnione następującym rozumowaniem: skoro kopalnia używa danego pracownika do pewnych prac pod ziemią płacąc mu pełne wynagrodzenie tak jak zdrowemu pracownikowi i pracownik daną pracę faktycznie wykonuje, to w zakresie ubezpieczenia społecznego do pracownika takiego nie może być stosowana inna miara przy ocenie zdolności do tej samej pracy niż ta, którą stosuje kopalnia, uważając go za zdolnego do wykonywania poruczonej mu pracy. W myśl tej instrukcji rentę z KG z tytułu niezdolności mogli zatem otrzymać tylko tacy górnicy, którzy z pracy pod ziemią zostali zwolnieni.

W praktyce jednak zachodziły często przypadki, że górnicy, mimo że faktycznie byli niezdolni do pracy pod ziemią, nieraz nawet w poważnym stopniu, nie zwalniali się z pracy z różnych przyczyn. Jedną z przyczyn, bardzo zresztą ważnych, był zbyt długi okres czasu, jaki musiał być zużyty na przeprowadzenie dochodzeń i zebranie dowodów dla stwierdzenia prawa do renty. Jeśli od górnika wymagało się zaprzestania pracy od chwili zgłoszenia roszczenia, musiał on uprzednio za-

pewnić sobie odpowiednie fundusze na przeżycie czasu potrzebnego dla ustalenia prawa do renty. Drugą przyczyną nie mniej ważną była niepewność górników, czy w przypadku, gdy zwolnią się z pracy, a lekarz uzna ich za zdolnych do pracy pod ziemią, otrzymają swe poprzednie zatrudnienie.

W związku z powyższą sytuacją MPiOS w piśmie z 29.1.1954 Ur—15a-1/53 wyjaśniło, co następuje:

„Intencją uchwały z 10 stycznia jest wypłacanie rent górniczych takim pracownikom, którzy zostali zwolnieni z pracy pod ziemią z powodu niezdolności do tej pracy. Sytuacja natomiast, że górnik otrzymuje rentę z Karty Górnika i pracuje pod ziemią, oznacza, że albo kopalnia nie wyciągnęła właściwych wniosków z orzeczenia lekarskiego i zatrudnia nadal pracownika niezdolnego do pracy dołowej, albo orzeczenie lekarskie nie było właściwe, albo wreszcie, że w stanie zdrowia górnika zaszła poprawa umożliwiająca mu z powrotem pracę dołową (te ostatnie przypadki należą raczej do rzadkości). Dla uniknięcia powyższych sytuacji wprowadzono zasadę, że w razie rozbieżności między lekarzami ZUS a lekarzem kopalnianym w ocenie niezdolności do pracy dołowej — sprawy decydowane są komisyjnie z udziałem przedstawiciela Centralnej Przychodni Ochrony Zdrowia w Przemśle Górniczym, a opinie Komisji są wiążące zarówno dla ZUS jak i dla kopalni.

Przy takiej procedurze nie będzie sprzeczne z intencją uchwały z 10 stycznia 1951 ustalenie uprawnień rentowych pracownika jeszcze podczas trwania stosunku pracy z kopalnią.

Jeżeli więc w chwili uznania górnika za niezdolnego do jakiegokolwiek pracy pod ziemią górnik ten zatrudniony jest nadal przez kopalnię, nie stanowi to przeszkody do przyznania mu renty z tytułu niezdolności”.

Z dalszych wyjaśnień MPiOS wynika, że ZUS ma obowiązek:

a) zawiadomić kopalnię, w której górnik ostatnio pracował względnie jeszcze pracuje, o każdym przyznaniu renty z KG z tytułu niezdolności;

b) systematycznie kontrolować, czy dany rentobiorca nie podjął z powrotem pracy pod ziemią, a w przypadku stwierdzenia takiego zatrudnienia, zawiadomić kopalnię o fakcie pobierania przez pracownika renty z KG z tytułu niezdolności;

c) poddać pobierającego rentę powtórnemu badaniu lekarskiemu, jeżeli są wyraźne podstawy do przypuszczenia, że nastąpiło odzyskanie zdolności do pracy pod ziemią, a w razie stwierdzenia, że tak jest istotnie, rentę wstrzymać;

d) obserwować, czy kopalnie stosują się do orzeczeń lekarskich ustalających niezdolność górnika do pracy pod ziemią i zwalniają tych górników z pracy pod ziemią.

Z powyższej wykładni przepisów uchwały z 10.1.1951 wynika, że górnik ma prawo do renty z KG z tytułu niezdolności do pracy pod ziemią, jeżeli zostanie uznany za niezdolnego do jakiegokolwiek pracy pod ziemią, bez względu na to, czy pracuje nadal pod ziemią, czy nie.

Jeżeli lekarz stwierdzi u górnika tylko niezdolność do tej pracy pod ziemią, którą w chwili badania lekarskiego wykonywał, a uzna go za zdolnego do innych, lżejszych prac pod ziemią, wówczas ZUS ma obowiązek zwrócenia się do kopalni z zapytaniem, czy kopalnia może dać górnikowi pracę wskazaną przez lekarza.

Jeżeli kopalnia nie zaoferuje takiej pracy, ZUS jest obowiązany przyznać rentę z KG i zawiadomić o tym kopalnię, która powinna zwolnić górnika z pracy. Jeżeli zaś kopalnia zaoferuje górnikowi pracę dołową, do której jest on jeszcze zdolny, wówczas górnik nie ma prawa do renty z KG.

T. Wasylecki

SKOROWIDZ (3)

„ZAPYTAŃ I WYJAŚNIEN Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ“ OGŁOSZONYCH W PRZEGLĄDZIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W LATACH 1951—1953

(do kończenia)

— Do ustalenia daty istnienia inwalidztwa nie wystarcza opinia lekarza, oparta jedynie na rozumowaniu i prawdopodobieństwie. Opinia lekarza musi być poparta odpowiednimi dowodami lekarskimi dotyczącymi leczenia lub rozpoznania chorób danej osoby, w braku zaś tychże innymi dowodami pośrednimi — 6/52/78.

— Osoba wyłączona ze względu na inwalidztwo z ubezpieczenia emerytalnego robotników nie jest tym samym wyłączona z ubezp. prac. umysłowych — 5/53/202.

Obliczanie, przeliczanie, podwyższenie, zaokrąglenie renty

— Przy ustalaniu przeciętnych zarobków, od których wymierza się tzw. rentę chorobową, uwzględnia się zarobki z ostatnich 6 miesięcy przed datą zachorowania — 6-7/51/15.

— Robotnikowi, któremu wstrzymano przeliczoną już na podstawie zarobków z ostatnich 6 miesięcy rentę z powodu podjęcia pracy najmniej dającej mu zarobek wyższy od ustalonego minimum, a który zgłosił ponownie roszczenie o rentę i został uznany za inwalidę, wymierza się nową rentę na podstawie zarobków z ostatnich 6 miesięcy przed ustaniem drugiego zatrudnienia. Pracownikowi umysłowemu w analogicznej sytuacji wznawia się wypłatę poprzedniej renty, chyba, że po podjęciu zatrudnienia został on uznany za zdolnego do wykonywania swego poprzedniego zawodu. W tym ostatnim przypadku następuje również nowy wymiar renty — 4/52/66.

— Pracownikowi, który po uzyskaniu minimalnej renty emerytalnej podjął zatrudnienie i wykonywał je po 4.1.1953, lecz warunek przepracowania 18 miesięcy po Wyzwoleniu miał spełniony już przed 4.1.1953, przelicza się rentę według grup zarobkowych od dnia, w którym warunek ten był spełniony, przeliczoną zaś rentę wypłaca się najwyżej za 3 miesiące wstecz od dnia wpływu wniosku o przeliczenie — 5/53/204.

— Prawo do przeliczenia renty według grup zarobkowych mają osoby, które w dniu przyznania renty mają spełniony warunek przebycia po Wyzwoleniu co najmniej 18 miesięcy w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia — 1/53/144.

— Przy obliczaniu renty z KG dla górników, którzy ukończyli 55 lat życia i 25 lat pracy pod ziemią przed 1.1.1951 i w tym dniu pracowali pod ziemią, ustala się przeciętny zarobek stanowiący podstawę do zaliczenia do grupy zarobkowej na podstawie zarobków z okresu od 1.1.1949 do 31.12.1950. Jeżeli prawo do renty z KG powstało po 1.1.1951, lecz przed 1.1.1952, przeciętny zarobek oblicza się na podstawie zarobków z okresu 24 miesięcy przed powstaniem prawa do renty. W innych przypadkach przeciętny zarobek ustala się na podstawie zarobków z okresu 36 miesięcy przed powstaniem prawa do renty z KG — 6/53/217.

— Minimalne pensje brackie (inwalidzka 45 zł mies. i wdowia 27 zł mies.) podlegają od 4.1.1953 podwyższeniu o 46%, tj. do 66 zł i 39 zł mies. — 3/53/160.

— Przy wypłacie kilku zbiegających się rent jedynym przekazem pocztowym zaokrąglą się nie poszczególne renty, lecz ich sumę przypadającą do wypłaty — 3/53/161.

Termin, od którego przyznaje się rentę

— Robotnikowi, który po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego jest nadal chory i niezdolny do pracy, wypłaca się tzw. rentę chorobową od daty ustania prawa do zasiłku chorobowego, jeżeli ZUS wdrożył postępowanie rentowe z urzędu. W przypadku, gdy takie postępowanie nie zostało wdrożone, rentę przyznaje się za 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia roszczenia — 5/51/12, 10/53/275.

— Pracownikowi, który w dniu zgłoszenia roszczenia o rentę nie pracował i pobierał zasiłek chorobowy, rentę przyznaje się od dnia, w którym ustało prawo do zasiłku a nie od daty zgłoszenia roszczenia — 10/53/275.

— Autochtonom zamieszkałym na Ziemiach Odzyskanych wznawia się wypłatę renty przyznanej przez instytucje niemieckie najwyżej za okres 3 miesięcy wstecz od daty zgłoszenia roszczenia — 6-7/51/16.

— Pracownikowi, który z powodu choroby zawodowej został uznany za niezdolnego do zarobkowania co najmniej w 25%, był jednak zdolny do pracy w rozumieniu ubezpieczenia na wypadek choroby, rentę wypadkową przyznaje się od dnia zgłoszenia roszczenia. Jeżeli lekarz ustalił wcześniejszą datę powstania niezdolności do zarobkowania, rentę przyznaje się od tej daty — 6-7/51/17.

— Pracownikowi, który otrzymywał wynagrodzenie z zakładu pracy jeszcze po terminie, w którym ustało prawo do zasiłku chorobowego, przyznaje się rentę od dnia, w którym zaprzestano wypłacać wynagrodzenie — 4/52/65.

Dodatek bezradności

— Dodatek dla bezradnych przysługuje, gdy rencista potrzebuje stałe zarówno opieki-jak i pomocy osoby drugiej — 9/53/262.

— W czasie leczenia rencisty w szpitalu lub w innym zakładzie leczniczym dodatek dla bezradnych nie przysługuje — 9/53/262.

— Dodatek bezradności dla jednej z sierot oblicza się od stosunkowej części globalnej kwoty przysługującej na całe grono sierot uprawnionych do rent sierocych, z uwzględnieniem przysługującej kwoty wspólnej — 3/52/52.

Zbięg rent

— W razie powstania prawa do renty wdowiej i rent sierocych z tytułu ubezpieczenia męża oraz do renty inwalidzkiej i dodatków na dzieci z tytułu własnego zatrudnienia redukuje się tylko rentę wdowią — 6-7/51/18.

Utrata prawa do renty (wstrzymanie wypłaty renty)

— Od 4.1.1953 maksymalny zarobek, który nie powoduje wstrzymania względnie zawieszenia wypłaty renty emerytalnej, wynosi 634 zł mies. — 3/53/162.

— Osoby narodowości niemieckiej, które zostały pozbawione obywatelstwa polskiego, utraciły na zawsze wszystkie uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nabyte przed datą orzeczenia o pozbawieniu obywatelstwa polskiego — 4/51/11.

— Pracownikowi, który uzyskawszy rentę inwalidzką podjął zatrudnienie i pracuje z istotną szkodą dla zdrowia, nie wstrzymuje się renty ani w okresie zarobkowania ani w okresie pobierania zasiłków chorobowych — 4/52/67, 10/53/273.

— Renty nie wstrzymuje się bez względu na zarobek a) rencistom, którzy ukończyli 65 lat życia (górnikom i hutnikom — 60 lat życia), b) wdowom, które ukończyły 55 lat życia albo które otrzymują renty z tytułu wychowywania dzieci — 3/53/162.

— Renciscie zatrudnionemu w chałupniczych spółdzielniach inwalidów nie wstrzymuje się wypłaty renty z powodu zarobkowania, chociażby zarobek jego był wyższy niż 634 zł — 10/53/273.

— Każda praca zarobkowa stanowi przeszkodę w przyznaniu renty inwalidzkiej z francuskiego ubezpieczenia górniczego (brackiego) — 12/53/306.

Zapytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

378. *Prawidłowe rozwiązanie prawno-publicznego stosunku służbowego jest jednym z nieodzownych warunków przyznania zaopatrzenia z państwowego systemu emerytalnego.*

PYTANIE: Ob. K. M. od 24.3.1919 do 15.11.1922 służył w wojsku, od 1.1.1923 do 24.8.1939 pracował w samorządzie; po wyzwoleniu objął pracę w samorządzie, ostatnio od 1.12.1946 w Zarządzie Miejskim w Gdyni. Z dniem 1.2.1951 został bez rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego przez Prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Gdyni przeniesiony do pracy w Zarządzie Nieruchomości w Gdyni, gdzie pracuje nadal z wynagrodzeniem według umowy zbiorowej dla pracowników przedsiębiorstw komunalnych. Ob. K. M. zapytuje, w jaki sposób można spowodować PMRN w Gdyni do rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego, czy w przypadku uzyskania takiego rozwiązania miałby prawo do zaopatrzenia z państwowego systemu emerytalnego przy stwierdzeniu trwałej niezdolności do pracy, czy też bez takiego stwierdzenia na podstawie samej tylko wysługi emerytalnej, wreszcie czy skierowanie go wbrew jego zgodzie na stanowisko pracownika kontraktowego powoduje ocenę jego uprawnień do zaopatrzenia według przepisów o ubezpieczeniu społecznym?

ODPOWIEDŹ: Według przepisów art. 9 ust. 1 ustawy emerytalnej prawo do uposażenia emerytalnego nabywa prawno-publiczny pracownik państwowy w przypadku przeniesienia go w stan spoczynku lub też zwolnienia ze służby bez utraty praw nabytych.

Skierowanie pracownika prawno-publicznego do pracy w przedsiębiorstwie na warunkach najmu pracy, bez wyraźnego rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego, nie stwarza więc podstawy dla dokonania wymiaru zaopatrzenia emerytalnego.

Starania zmierzające do rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego można podjąć u właściwej władzy służbowej, względnie u władzy bezpośrednio wyższej.

W przypadku uzyskania rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego z zachowaniem praw emerytalnych, przyznanie zaopatrzenia emerytalnego może nastąpić bez stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy, oczywiście przy posiadaniu co najmniej 15-letniej wysługi emerytalnej.

Przejęcie na pracę kontraktową podlegającą ubezpieczeniu powszechnemu bez rozwiązania prawno-publicznego stosunku służbowego pociąga za sobą ocenę uprawnień do renty według przepisów obowiązujących w ubezpieczeniu społecznym z tym jednak zastrzeżeniem, że okresy pracy w samorządzie oraz na stanowisku prawno-publicznego pracownika, podlegają zaliczeniu do okresu wyczekiwania w ubezpieczeniu powszechnym. (JK)

379. *Jak obliczyć 4 miesiące zatrudnienia przy ustalaniu uprawnień do zasiłku połogowego i pokarmowego.*

PYTANIE: W myśl art. 105 ustawy o ubezpieczeniu społecznym prawo do zasiłku połogowego i pokarmowego przysługuje pracownicy, która w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przed porodem pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Jak należy liczyć okres 4 miesięcy zajęcia, gdy to zatrudnienie nie było ciągle i przypada na różne miesiące, z których niektóre mają 30, 31 lub nawet 28 dni.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do ogólnej zasady prawa cywilnego (art. 103 ustawy z 18.7.1950 — Dz. U. nr 34 poz. 311) jeżeli ciągłość nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni 30; zatem przez określenie „4 miesiące pozostawania w zajęciu” należy rozumieć 120 dni, nie wyłączając niedziel i świąt, pozostawania przez pracownicę w stosunku pracy uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia. Obojętne jest przy tym czy praca była ciągła, czy przerywana, w jednym czy też w różnych zakładach pracy. Do 120 dni wlicza się również dni niezdolności do pracy, powstałej wskutek choroby bez względu na to czy choroba pozostawała lub nie pozostawała w związku z ciągiem oraz okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą. (Em)

— Praca w górnictwie jest przeszkodą w przyznaniu renty starości z francuskiego ubezpieczenia górniczego (brackiego) — 12/53/306.

Przedawnienie

— W razie niezadowolienia przez ZUS w ogóle lub błędnego zadowolienia roszczenia danej osoby renta winna być przyznana nie więcej niż za 3 lata (ubezpr. rob.) lub 5 lat (ubezpr. prac. um.) wstecz od daty ponownego wniosku lub daty wydania decyzji z urzędu. Ograniczenia te mają zastosowanie również i do pensji brackich — 6/53/219.

— Prawo do jednorazowej zapomogi pośmiertnej przedawnia się po upływie roku od chwili śmierci osoby ubezpieczonej. Jako datę śmierci osoby zaginionej przyjmuje się datę postanowienia sądu uznającego osobę zaginioną za zmarłą a nie datę przyjętą w tym postanowieniu za domniemaną datę śmierci — 12/52/139.

Środki prawne

Świadczenia prywatno-prawne o charakterze emerytalnym, obciążające przedsiębiorstwa upaństwowione, których wypłatę przejął ZUS, mogą być dochodzone w razie odmowy wypłaty tylko w drodze sporu cywilnego — 5/51/13.

Renta a zasiłek rodzinny

— Renta sieroca nie jest przeszkodą do pobierania zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia osoby, która sierotę wychowuje i utrzymuje, chyba że renta jest tak wysoka, iż stanowi główne źródło utrzymania dziecka (np. renta KG) — 4/52/57.

— Osobie, która pobiera rentę z tytułu uprawnień innej osoby (wdowa, sierota, dalsza rodzina), przysługuje zasiłek rodzinny na dziecko tylko wówczas, gdy dziecko to było utrzymywane i wychowywane przez pracownika, po którym przysługuje renta pochodna (wdowia, sieroca) — 10/53/274.

Wyjaśnienia różne

— Wdowa po pracowniku, który w czasie podróży służbowej zginął w katastrofie samochodowej spowodowanej przez szofera, nie może się domagać od zakładu pracy odszkodowania za śmierć męża, natomiast może dochodzić odszkodowania od szofera, gdy katastrofa nastąpiła wskutek czynu niedozwolonego — 2/53/158.

— Szpital dla psychicznie chorych nie może się domagać pokrycia z renty kosztów leczenia lub izolowania rencisty albo członka jego rodziny. Renta musi być wypłacana w całości do rąk opiekuna lub kuratora — 3/51/6.

380. *Górnik ma prawo do podwyższonego zasiłku, mimo że bezpośrednio po wypadku pracował, a do pracy stał się niezdolny później.*

PYTANIE: Ob. C. J. zatrudniony w kopalni węgla uległ 25.11.1953 wypadkowi przy pracy pod ziemią. Doznane obrażenia nie okazały się początkowo groźne, przeto po otrzymaniu w ambulatorium zakładowym prowizorycznego opatrunku ob. C. J. pracował nadal do 27.11.1953. W dniu 28.11.1953 wskutek pogorszenia stanu zdrowia lekarz zakładowy skierował go do ambulatoryjnego leczenia przez lekarza specjalistę i jednocześnie udzielił zwolnienia z pracy do dnia 17.12.1953. W jakiej wysokości przysługuje ob. C. J. zasiłek chorobowy.

ODPOWIEDŹ: W myśl zasad KG pracownikowi przemysłu węglowego przysługuje prawo do podwyższonego zasiłku chorobowego w okresie niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią, począwszy od 6 dnia niezdolności do pracy. Skoro zatem ob. C. J. uznany został za niezdolnego do pracy od dnia 28.11.1953 należy mu wypłacić od tego dnia do 2.12.1953 włącznie, tj. przez 5 dni, normalny zasiłek chorobowy (70% zarobku), począwszy zaś od 3.12. podwyższony zasiłek, który wynosi podczas leczenia ambulatoryjnego 100% zarobku. Fakt, że pracownik bezpośrednio po wypadku pracował, a stał się niezdolny do pracy dopiero czwartego dnia po wypadku, nie stanowi przeszkody w przyznaniu podwyższonego zasiłku, oczywiście jeżeli niezdolność do pracy pozostaje w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy pod ziemią, co powinno być stwierdzone przez lekarza zakładowego względnie specjalistę. W tym celu na zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy „L4” lekarz powinien zamieścić adnotację: „niezdolność w związku z wypadkiem przy pracy pod ziemią”. (Em)

381. *Rencistom nie przysługują zasiłki pokarmowe.*

PYTANIE: Ob. Sz. F. w Zabrzu zapytuje, czy rencistom lub członkom rodzin rencistów przysługują prawo do zasiłków pokarmowych, korzystają bowiem oni z uprawnień do pomocy leczniczej.

ODPOWIEDŹ: Przepisy prawne o ubezpieczeniu społecznym przewidują wypłatę zasiłków pokarmowych jedynie pracownikom oraz członkom rodziny pracownika, tj. osoby pozostające w stosunku pracy (art. 105 i 110 ust. o ub. sp.). Rencistkom więc ani też członkom rodziny rencisty zasiłki pokarmowe nie mogą być wypłacane. (Em)

382. *Tylko w szczególnych przypadkach mogą przysługiwać zasiłki rodzinne na uczniów szkół dla dorosłych.*

PYTANIE: Zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny na córkę w wieku ponad 16 lat, uczęszczającą do państwowego liceum ogólnokształcącego dla pracujących.

ODPOWIEDŹ: Zapisanie dziecka w wieku ponad 16 lat do szkoły ogólnokształcącej lub zawodowej dla pracujących nie uprawnia pracownika do pobierania zasiłku rodzinnego na to dziecko. Jednak, jak wyjaśniło MPiOS pismem z 25.10.1951, w szczególnych przypadkach zasiłki mogą być przyznane, jeżeli uczeń takiej szkoły nie pracuje (co powinno potwierdzić prezydium rady narodowej lub komitet blokowy) i nie może uczęszczać do normalnej szkoły danego typu z powodu choroby stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, a szkoła stwierdzi, że uczeń rzeczywiście bierze udział w obowiązkowych zajęciach. Jeżeli w zakładzie pracy istnieją wątpliwości co do uprawnień do zasiłku, sprawę należy przekazać do rozstrzygnięcia oddziałowi ZUS.

(mb)

383. *Czy kobieta, która po powrocie z zagranicy nie podjęła jeszcze w Polsce zatrudnienia, ma prawo do zasiłku połogowego.*

PYTANIE: OB H. A., która przez kilka lat pracowała we Francji, powróciła w październiku 1953 do Polski, a 5.1.1954 urodziła dziecko. Ponieważ repatriantka przed urodzeniem dziecka nie podjęła jeszcze pracy, zapytuje ona, czy ma prawo do zasiłku połogowego i w jakiej

wysokości oraz w jakiej instytucji powinna załatwić związane z tym formalności.

ODPOWIEDŹ: Kobiety, które pracowały za granicą, a po powrocie do Polski nie podjęły jeszcze pracy zarobkowej mają prawo do zasiłku połogowego, jeżeli półrok nastąpił przed upływem 4 miesięcy po osiedleniu się w Polsce (rozp. MPiOS z 3.4.1950 — Dz. U. nr 17 poz. 148). Z konkretnego stanu faktycznego wynika, że te warunki zostały spełnione, zasiłek zatem może być przyznany, jeżeli repatriantka z tego tytułu nie uzyskała odpowiednich świadczeń z instytucji francuskiej i posiada obywatelstwo polskie. W celu uzyskania zasiłku ob. H. A. powinna przedłożyć wiarygodne dowody z zatrudnienia (ubezpieczenia) za granicą i dowód obywatelstwa polskiego. Zasiłek wypłaci Oddział ZUS właściwy miejscu zamieszkania repatriantki. Ponieważ repatriantka nie miała jeszcze w Polsce żadnych zarobków, wysokość zasiłków ustala się od trzykrotnej kwoty minimalnego zarobku, stanowiącego podstawę wymiaru składek w społecznych zakładach pracy, tj. 150 x 3, czyli od 450 zł miesięcznie. Zasiłek zatem wyniesie 108 zł tygodniowo. (Em)

384. *Zasiłek pogrzebowy nie przysługuje, jeśli śmierć nastąpiła po ustaniu zatrudnienia.*

PYTANIE: Robotnik J. W. dla polepszenia sobie warunków zwolnił się z pracy; zatrudnienie w innym przedsiębiorstwie miał podjąć w tydzień później. W trzecim dniu po zwolnieniu się z pracy ob. J. W., umarło mu dziecko. Zakład pracy, który zatrudniał ob. J. W. zapytuje czy można mu wypłacić zasiłek pogrzebowy i w jakiej wysokości.

ODPOWIEDŹ: Wg przepisów ustawy o ub. sp. (art. 117) obowiązek przyznawania świadczeń ubezpieczeniowych ustaje z dniem ustania obowiązku ubezpieczenia. Obowiązek ubezpieczenia ustaje z dniem zaprzestania pracy. W chwili więc śmierci dziecka ob. J. W. nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia, a zatem nie przysługiwały mu świadczenia. Wobec tego ob. J. W. nie ma prawa do zasiłku pogrzebowego i zakład pracy nie może go wypłacić. (mb)

385. *Prawo do zasiłku chorobowego po powrocie z wojska.*

PYTANIE: Bezpośrednio prawie po odbyciu kadrowej służby wojskowej pracownik zachorował obłożnie wobec czego nie mógł podjąć pracy. Nadesłał jednak niezwłocznie zakładowi pracy, w którym był zatrudniony uprzednio, zaświadczenie ośrodka zdrowia o chorobie obłożnej i skierowaniu do szpitala prosząc o wypłacenie zasiłku.

Referent zasiłkowy zapytuje, czy w takim przypadku można przyznać zasiłek i od jakich zarobków należy go obliczyć.

ODPOWIEDŹ: Zakład pracy, który zatrudniał pracownika w chwili powołania go do odbycia kadrowej służby wojskowej, obowiązany jest przyjąć go z powrotem do pracy na stanowisko nie niższe od zajmowanego dotychczas w razie zgłoszenia się w ciągu 30 dni od zwolnienia z tej służby (art. 3 ust. 1 dekretu z 6.9.1951 Dz. U. nr 46, poz. 339). Jeżeli b. żołnierz podejmie pracę w terminie 30 dni, a następnie zachoruje przed upływem 4-tygodniowego okresu wyczekiwania (pozostawania w stosunku pracy) ma prawo do zasiłku chorobowego, gdyż do okresu wyczekiwania zalicza się służbę wojskową (okólnik ZUS nr 15 z 7.2.1953).

Prawo do zasiłków jest świadczeniem pochodnym ze stosunku pracy. Jeżeli zakład pracy uzna, a zdanem redakcji powinien uznać, że nadesłane zaświadczenie o niezdolności do pracy jest równoznaczne ze zgłoszeniem się do pracy, b. żołnierzowi przysługują zasiłki. W razie zgłoszenia się do pracy w terminie, zakład pracy jest bowiem obowiązany wznowić stosunek pracy.

Intencją zacytowanych przepisów jest zapewnienie osobom powołanym do kadrowej służby wojskowej ciągłości stosunku pracy i związanych z tym uprawnień. B. żołnierz nie powinien ponieść szkody z tego

powodu, że choroba uniemożliwiła mu przystąpienie do pracy, a w żadnym razie nie powinien być z tego powodu pozbawiony źródła utrzymania.

Zasiłek należy w takim przypadku obliczyć od wynagrodzenia, jakie pracownik pobierał przed powołaniem go do służby wojskowej. Niezdolność powinna być stwierdzona na zaświadczeniu L 4. (JP)

386. Wysokość zasiłku rodzinnego na niezdolnego do zarobkowania męża przy pobieraniu zasiłku rodzinnego na dziecko.

PYTANIE: Ob. J. N. z Dąbrowy Górniczej zapytuje w jakiej wysokości — 30 zł, czy 37,50 zł — należy wypłacać pracownicy zasiłek rodzinny na niezdolnego do zarobkowania męża, gdy pobiera ona zasiłek także i na dziecko.

ODPOWIEDŹ: Wysokość zasiłku na niezdolnego do zarobkowania męża jest, zgodnie z rozp. MPiOS z 23.2.1949 par. 1 pkt d (Dz. U. nr 18, poz. 124) taka sama jak na żonę. Jeżeli więc wypłaca się pracownikowi zasiłki na dzieci, wówczas zasiłek rodzinny na współmałżonka, obojętnie czy będzie to żona czy niezdolny do zarobkowania mąż, wynosi 37,50 zł. (JP)

387. Prawo do zasiłku rodzinnego a obowiązek płacenia alimentów.

PYTANIE: Pracownik prowadzi sprawę rozwodową; sąd nie udzielił dotychczas rozwodu, przyznał jednak żonie alimenty. Pracownik ten odmówił złożenia „oświadczenia” na zasiłki rodzinne; złożyła je żona, żądając wypłaty zasiłku na dziecko. Żona nigdzie nie pracuje i pozostaje w gruncie rzeczy na utrzymaniu rodziców. Zakład pracy nie wypłacił zasiłków rodzinnych, miał bowiem wątpliwości:

1) czy można dokonać wypłaty nie mając „oświadczenia” złożonego przez pracownika.

2) czy płacenie stosunkowo niskich alimentów uznać można za spełnianie obowiązku utrzymywania dziecka przez ojca,

3) jak przedstawia się prawo do zasiłku na żonę, której pracownik płaci alimenty.

Referent zasiłkowy M. J. zapytuje, czy odmowa zasiłku i na żonę i na dziecko była słuszna.

ODPOWIEDŹ: 1. „Oświadczenie” powinien złożyć pracownik, jeżeli jednak zaniedba tego obowiązku, wówczas niedopełnienie tej istotnej zresztą formalności nie może pozbawić rodziny prawa do zasiłków. Wynika to wyraźnie z przepisów p. 4 § 6 rozp. RM z 26.7.1950 w sprawie ujednoczenia warunków uprawnień do świadczeń dla dzieci w ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 33 poz. 297). Przepis ten postanawia, że „osoby lub instytucje sprawujące faktycznie lub obejmujące opiekę nad dzieckiem są uprawnione również do zgłaszania roszczeń o świadczenia dla dzieci, jeśli osoba uprawniona do tych świadczeń tego zaniedbuje”. Roszczenie o zasiłki może więc także zgłosić żona, składając „oświadczenie” w zastępstwie pracownika. Decyzję wypłaty może jednak w takim wypadku wydać tylko ZUS, któremu należy przesłać odpowiednie dokumenty („oświadczenie”, zaświadczenie prezydium rady narodowej, że żona nie pracuje i że dziecko pozostaje pod jej faktyczną opieką). Dokumenty te mają wykazać, że na dziecko nie pobiera już zasiłku ani matka, ani nikt inny z tytułu własnego zarobkowania lub renty i że matka jest faktycznym opiekunem.

2. Cytowane wyżej rozp. RM z 26.7.1950 nie uzależnia wypłaty świadczeń ubezpieczeniowych na dzieci własne lub przysposobione pracownika od tego, czy pracownik ten faktycznie je wychowuje i utrzymuje (ten warunek musi być spełniony tylko w stosunku do dzieci obcych). Wynika to wyraźnie z tekstu § 2 tego rozporządzenia. Wynika również z brzmienia § 6. Punkt 2 tego paragrafu mówi, że „jeżeli osoba pobierająca świadczenie zaniedbuje spełniania obowiązków rodzicielskich wobec dziecka... wypłata świadczeń może być dokonywana do rąk osoby lub instytucji sprawującej faktyczną opiekę nad dzieckiem...”. Może tu chodzić tylko o zaniedbanie obowiązku wychowywania, i utrzymywania, który — zgodnie z Kodeksem rodzinnym — jest podstawowym obowiązkiem

obojga rodziców. Na dziecko należy więc wypłacać zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca także wtedy, gdy opuścił on rodzinę i jej nie utrzymuje i niezależnie od tego, czy płaci on alimenty na dziecko i w jakiej wysokości. W takich jednak przypadkach nie ojciec powinien pobierać zasiłek na dziecko, lecz osoba sprawująca nad nim faktyczną opiekę, a więc w przypadku przedstawionym w pytaniu — matka, przy czym zasiłku rodzinnego nie wolno zaliczyć na należne zobowiązanie alimentacyjne (pkt 1 § 6 rozp. z 26.7.1950). Oczywiście należy w takich przypadkach ustalić, na czym utrzymaniu pozostaje dziecko i to przede wszystkim w tym celu, aby wyjaśnić, czy zasiłków nie płaci się lub nie należy płacić z tytułu zatrudnienia matki lub innej osoby, która je faktycznie utrzymuje (jako zasiłku na dziecko obce).

3. Zasiłek na żonę przysługuje wówczas, gdy jest ona „wyłącznie i całkowicie przez uprawnionego utrzymywana” (p. 3. § 2 rozp. MPiOS z 16.I.1948 — Dz. U. nr 4 poz. 30). Warunek ten nie jest spełniony jeżeli mąż nie płaci alimentów lub jeżeli żona obok alimentów ma inne źródła utrzymania: W przypadku więc przedstawionym w pytaniu zasiłek na żonę nie przysługuje. (JP)

388. Prawo do zasiłku rodzinnego na syna uczęszczającego na kurs teletechniczny przy Technikum Telekomunikacyjnym.

PYTANIE: Syn pracownicy St. Ż. po ukończeniu szkoły podstawowej uczęszczał od 1 marca 1951 do czerwca 1952 na 2-letni kurs teletechniczny przy Technikum Telekomunikacyjnym Ministerstwa Poczty i Telegrafów w Gliwicach. Codziennie od godziny 8 do 16 odbywała się nauka, a w godzinach popołudniowych — praktyka w warsztatach. Zakład pracy wypłacił matce zasiłek rodzinny. Organa kontrolne ZUS w Sosnowcu przypisały do zwrotu dokonane wypłaty zasiłku. Referent ubezpieczeniowy prosi o wyjaśnienie, czy stanowisko zajęte przez ZUS w Sosnowcu jest słuszne zważywszy, że 2-letnie kursy teletechniczne nie mogły być przeznaczone dla osób pracujących, gdyż nauka odbywała się stale w ciągu dnia. Syn ob. St. Ż. nie mógł więc także pracować i pozostawał na utrzymaniu matki.

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z wyjaśnieniem MPiOS z 25.10.1951 znak: Upu 15a-39/51 „za szkoły, które uzasadniają przedłużenie uczęszczającym świadczeń z tytułu pracy żywiciela, należy uważać te formy szkolenia, które mają na celu przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy, tj. dają absolwentom prawo przejścia na wyższy poziom szkolenia lub odpowiedni stopień kwalifikacyjny w określonym zawodzie i ze względu na ich charakter i rozmiary zajęć wykluczają normalną pracę zarobkową” (zob. okólnik ZUS 224/51).

Technikum Telekomunikacyjne w Gliwicach w zaświadczeniu swym z 17.2.53 stwierdza, że:

a) 2-letni kurs telekomunikacyjny daje absolwentom zawód technika telekomunikacji,

b) ukończenie kursu uprawnia do dalszego kształcenia się w technikach zawodowych i na kursach inżynierskich,

c) absolwent kursu, ubiegający się o przyjęcie na politechnikę musi uzupełnić egzamin dojrzałości.

A zatem, ponieważ syn pracownicy po ukończeniu wspomnianych kursów uzyskał zawód technika telekomunikacji, przeto w konkretnym przypadku należy te formy szkolenia uznać za odpowiadającą wymogom określonym w przytoczonym wyjaśnieniu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Wypłacony pracownicy przez zakład pracy zasiłek rodzinny na syna, a następnie zakwestionowany przez kontrolę ZUS, winien być uznany. (WW)

389. Obowiązek alimentacyjny a zasiłek z ubezpieczenia chorobowego.

PYTANIE: Ob. P. D. na podstawie wyroku sądownego płaci na syna alimenty do rąk matki, u której syn stale przebywa. Dnia 20.2.1954 ob. P. D. zachorował i leczy się w szpitalu. Referent zakładu pracy zapytuje, jaki zasiłek przysługuje pracownikowi za czas pobytu w szpitalu: domowy czy też szpitalny, ponieważ syn nie mieszka z ojcem.

ODPOWIEDŹ: Fakt, że ojciec nie mieszka razem z synem nie może decydować o pozbawieniu go prawa do zasiłku domowego. Skoro ojciec płaci alimenty, tym samym przyczynia się do utrzymania syna. Przysługuje mu więc zasiłek domowy. (Em)

390. *Podkreślenie przez lekarza rubryki „kwarantanna” i rubryki „opieka nad chorym” w zaświadczeniu L 4 a prawo do zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Referent zasiłkowy informuje, że lekarze wydają zaświadczenia L 4 w przypadkach „opieki nad chorym” i podkreślają równocześnie rubrykę „kwarantanna”. Referent podaje dwa takie przykłady: Pracownik otrzymał zaświadczenie L 4, w którym lekarz wpisał numer statystyczny choroby 9 (krztusiec) i podkreślił rubryki: „opieka nad chorym” i „kwarantanna”. Inny pracownik otrzymał zaświadczenie L 4, w którym lekarz wpisał numer statystyczny choroby 13 (grypa) i również podkreślił obie rubryki.

Czy w podanych przypadkach należy wypłacić zasiłek chorobowy jak za okres odosobnienia z powodu zakaźnej choroby w domu pracownika oraz czy w każdym przypadku podkreślenia przez lekarza jednocześnie dwóch rubryk: „opieka nad chorym” i „kwarantanna” należy płacić zasiłek?

ODPOWIEDŹ: Podkreślenie przez lekarza rubryki: „kwarantanna” w zaświadczeniu L 4 nie daje żadnej podstawy do wypłacenia zasiłku. Zaświadczenie L 4, na podstawie którego referent zasiłkowy może wypłacić zasiłek za okres odosobnienia, musi mieć na pierwszej stronie napis „sanitarne” odcisnięty za pomocą pieczęci (Instrukcja nr 121/52 Ministra Zdrowia z 12.12.1952 — Dz. Urz. Min. Zdr. nr 24 poz. 241 i okólnik ZUS nr 46/52).

W razie jakichkolwiek wątpliwości i zastrzeżeń, jakie w konkretnych przypadkach ze względu na rodzaj choroby może mieć referent zasiłkowy przeciwko zaświadczeniu L 4 z napisem „sanitarne”, należy zawsze zwrócić się o wyjaśnienie do najbliższej placówki ZUS. W obu konkretnych przypadkach zasiłek nie przysługuje, tym bardziej, że ani krztusiec, ani grypa nie należą do chorób przy których należałoby izolować domowników. (ss)

391. *Zasiłek pogrzebowy w razie zatrudnienia obojga rodziców.*

PYTANIE: Oboje rodzice zmarłego dziecka pozostają w zatrudnieniu. Wynagrodzenie matki za ostatni miesiąc przed śmiercią dziecka wyniosło 1.400 zł, a wynagrodzenie ojca 850 zł. Zasiłek rodzinny pobierał ojciec dziecka. Które z rodziców ma prawo do zasiłku pogrzebowego po zmarłym dziecku?

ODPOWIEDŹ: W razie zbiegu uprawnień do zasiłku pogrzebowego po zmarłym dziecku z tytułu zatrudnienia obojga rodziców przysługuje jeden tylko zasiłek z tytułu zatrudnienia tego z rodziców, które pobiera wyższe wynagrodzenie. W niniejszym przypadku zasiłek pogrzebowy powinien być wypłacony z tytułu zatrudnienia matki, pomimo że zasiłek rodzinny wypłacany był z tytułu zatrudnienia ojca. (Em)

392. *Zasiłek pokarmowy jest świadczeniem odrębnym.*

PYTANIE: Ob. T. I. nie ma przekonania do odpowiedzi zamieszczonej w PUS nr 12/53 pod nr 310. Według podanego tam wyjaśnienia zasiłek pokarmowy nie należy się z uwagi na art. 117 ust. 1 ust. o ub. sp., jeżeli w chwili, kiedy zasiłek ten ma być przyznany pracownica nie jest już zatrudniona. Zdaniem ob. T. I. zasiłek należy się, ponieważ art. 105 ust. 1 pkt 3 ust. o ub. sp. wyraźnie powiada, że zasiłek dla karmiących przysługuje od dnia ukończenia zasiłku połogowego. Ob. T. I. powołuje się na interpretację art. 117 podaną w przedwojennym wydaniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym, według której „świadczenia, do których prawo powstaje już po ustaniu stosunku ubezpieczeniowego, powinny być udzielone, jeżeli prawo to powstało w związku przyczynowym z okolicznościami, które zaszły w czasie trwania tego stosunku (np. zasiłek dla karmiących, jeżeli poród nastąpił w okresie

uprawnień położnicy do pełnych świadczeń z Ubezpieczalni)“.

ODPOWIEDŹ: Zasiłek dla karmiącej matki stanowi samoistne świadczenie, a ust. o ub. sp., w art. 105 wyraźnie odróżnia to świadczenie od zasiłku połogowego. Prawo do zasiłku pokarmowego (zarówno jak i do zasiłku połogowego) przysługuje oczywiście tylko pracownicy pozostającej w zatrudnieniu, co wynika z brzmienia ustępu 3 art. 105: „prawo do świadczeń, przewidzianych w punktach drugim i trzecim mają obowiązkowo ubezpieczone”; punkt trzeci dotyczy właśnie zasiłku pokarmowego. Zasiłek z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, a więc także i zasiłek pokarmowy przyznany względnie przysługujący przed ustaniem stosunku pracy, należy wypłacać nadal i po ustaniu stosunku pracy do wyczerpania ustawowego okresu zasiłkowego.

Taką też wykładnię art. 117 ust. o ub. sp. na tle obecnych stosunków i warunków, w których każdy pracownik ma możliwość kontynuowania zatrudnienia po odzyskaniu zdolności do pracy, zawiera okólnik ZUS nr 61/52. Interpretacja art. 117 ust. o ub. sp., na którą powołuje się ob. T. I., pochodzi z roku 1933 i miała swoje uzasadnienie w trudnościach uzyskania pracy. Obecnie moment ten nie może wchodzić w rachubę. (Em)

393. *Obliczanie terminu określonego na dni.*

PYTANIE: Okres kadrowej służby wojskowej zalicza się do okresu pracy, uzasadniającego również prawo do zasiłku chorobowego, jeżeli żołnierz po odbyciu służby podejmie pracę w ciągu 30 dni od zwolnienia. Ob. F. B. zwolniony został 20.12.1953 a podjął pracę 19.1.1954. Rewident ZUS zapytuje, czy można przyjąć, że podjęcie pracy nastąpiło w terminie, czy też już po terminie.

ODPOWIEDŹ: Do biegu czasokresów dotyczących ubezpieczenia należy stosować zasady podane w prawie o sądach ubezpieczeń społecznych (art. 289 ustawy o ubezpieczeniu społecznym), jeżeli przepisy ustawy inaczej nie stanowią. W myśl zaś art. 168 prawa o s.u.s. przy obliczaniu terminów wyznaczonych na dni nie uwzględnia się dnia, od którego bieg terminu się rozpoczyna. Jeżeli koniec terminu przypada na niedzielę lub dzień ustawowo oznaczony za świąteczny, ostateczny termin upływa w dniu następnym. Podjęcie zatem pracy w dniu 19.1.1954 nastąpiło — nie licząc 20.12 — 30 dnia, a zatem w terminie. (Em)

394. *Nowy proces choroby po ustaniu stosunku pracy a zasiłek.*

PYTANIE: Wskutek wypadku, jakiemu uległ 29.10.1953, ob. R. Z. przeżył operację. Leczenie następstw wypadku przedłużyło się ponad 3 miesiące, wobec czego zakład pracy rozwiązał z ob. R. Z. umowę o pracę w dniu 31.1.1954. Pod koniec leczenia następstw wypadku 10.2.1954 R. Z. nabawił się zapalenia płuc. Referent zakładu pracy zapytuje, czy może przyznać zasiłek z ubezpieczenia chorobowego i ewentualnie przez jaki okres zasiłek ten przysługuje? Wątpliwości te nasuwa mu przepis, wg którego po ustaniu stosunku pracy wypłatę zasiłku z tytułu niezdolności do pracy można podjąć tylko w przypadku tej samej choroby, która istniała już przed rozwiązaniem umowy o pracę lub w przypadku chorób o dłuższym okresie wylegania.

ODPOWIEDŹ: Jeżeli lekarz stwierdzi, że zapalenie płuc, które nastąpiło u ob. R. Z., pozostaje w związku przyczynowym z przedłużającym się leczeniem następstw wypadku i przebytą operacją, chorobę tę należy uważać za dalszy ciąg choroby poprzedniej. W takim razie ob. R. Z. ma prawo do zasiłku, pomimo że nowe stadium procesu chorobowego (zapalenie płuc) nastąpiło już po rozwiązaniu umowy o pracę; zasiłek jednak przysługuje najwyższej przez okres 182 ewentualnie — o ile ZUS przedłuży okres zasiłkowy — przez 273 dni, licząc łącznie od pierwszego dnia niezdolności do pracy z powodu wypadku, tj. od 29.11.1953. Jeżeli zapalenie płuc nie pozostawałoby w związku z leczeniem skutków wypadku, dalszy zasiłek nie przysługiwałby. (Em)

395. Zarobki spoza okresu 13 tygodni (3 miesięcy) przed zachorowaniem nie mogą stanowić podstawy obliczenia zasiłku chorobowego.

PYTANIE: Ob. C. W. pobrał zasiłki chorobowe za czas od 8.8. do 31.10.1953, które zostały obliczone na podstawie zarobków za miesiące: maj, czerwiec i lipiec 1953; zasiłek wyniósł 94 zł 56 gr dziennie. Od 1.11. do 12.11.1953 pracował, a 13.11.1953 ponownie zachorował i był niezdolny do pracy do 30.11.1953. Zasiłki za ten ostatni okres choroby (dziennie 63 zł 41 gr) zostały obliczone i wypłacone na podstawie zarobków z okresu od 1.8. do 7.8. 1953, wyższych zresztą (przyjmując przeciętną) od zarobków z okresu pracy od 1.11. do 12.11. Ob. C. W. nie zgadza się z tym obliczeniem i domaga się zasiłku w wysokości obliczonej przy pierwszym zachorowaniu, tj. od zarobków za miesiąc maj, czerwiec i lipiec. Czy słusznie?

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Ubezpieczony, który przed ukończeniem 60 roku życia należał do klasy robotniczej, zachowuje nabyte do tego czasu uprawnienia z ubezpieczenia emerytalnego bez obowiązku udowadniania bezrobocia, jeżeli nie utracił przynależności klasowej po osiągnięciu 60 lat.

W wyroku z 15.4.1953 nr TR-II-82/53 TUS orzekł:

„Ubezpieczony, który do ukończenia 60 roku życia należał do klasy pracującej i do tego czasu miał zachowane uprawnienia z ubezpieczenia emerytalnego robotników lub pracowników umysłowych, zachowuje uprawnienia te nadal bez potrzeby wykazania się zaświadczeniami o pozostawaniu bez pracy z powodu niemożności znalezienia odpowiedniego zajęcia, przewidzianymi w ust. 2 art. 153 ustawy o ubezpieczeniu społecznym względnie w ust. 2 pkt. 4 art. 8 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych pod warunkiem, że także po ukończeniu tego wieku nie utracił wskutek gospodarczego usamodzielnienia się przynależności do klasy pracującej, co winien wykazać odpowiednim zaświadczeniem władzy administracyjnej“.

To stanowisko Trybunał uzasadnił tym, że jest rzeczą powszechnie znaną, iż przed wojną, a nieraz także po Wyzwoleniu, urzędy pośrednictwa pracy wzgl. urzędy zatrudnienia odmawiały zarejestrowania osób starszych poszukujących pracy. Chociaż więc faktycznie pozostawali one bez pracy, nie znajdując odpowiedniego zajęcia, nie mogą wykazać się obecnie dowodami zarejestrowania się w tych urzędach. Wobec tego względy słuszności wymagają zrezygnowania z żądania przedstawienia przez nie tych dowodów. W konsekwencji należy uznać, że osoby, ubiegające się o rentę inwalidzką lub rentę starości, które przekroczyły 60 rok życia, a do tego czasu miały zachowane uprawnienia z ubezpieczenia emerytalnego (tzn. mogą wykazać, iż w ostatnich 10 latach przed ukończeniem tego wieku pozostawały w zatrudnieniu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia emerytalnego przez 200 tygodni, z czego przez 50 tygodni w ostatnich 3 latach wzgl. przez 60 miesięcy), uprawnienia te zachowały nadal bez potrzeby udowodnienia swego stanu bezrobocia zaświadczeniami urzędów pośrednictwa pracy wzgl. urzędów zatrudnienia.

Zasada ta winna być jednak stosowana jedynie do tych ubezpieczonych, którzy nie tylko po ukończeniu 60 roku życia nie utracili przynależności do klasy robotniczej przez gospodarcze usamodzielnienie się (np. prowadzenie własnego zakładu pracy, wykonywanie wolnego zawodu itd.), lecz także przed osiągnięciem tego wieku nie wyszli z klasy robotniczej. Jest bowiem rzeczą oczywistą, że skoro zachowanie uprawnień po 60 roku uzależnione jest od tego, aby ubezpieczony nie utracił przynależności klasowej, to tym bardziej uzasadnione jest żądanie spełnienia przez niego tego warunku również przed osiągnięciem tego wieku. Jest to bowiem warunek zasadniczy, wypływający z koniecz-

ODPOWIEDŹ: W myśl przepisu art. 99 ustawy o ubezpieczeniu społecznym zasiłek chorobowy oblicza się na podstawie zarobków z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem. Opierając się na tych postanowieniach należy stwierdzić, że nie ma żadnych podstaw do obliczenia zasiłku chorobowego od zarobków spoza okresu 13 tygodni względnie 3 miesięcy przed ostatnim zachorowaniem, tj. w sposób, jakiego domaga się ob. C. W. Stosownie do wskazówek ZUS dla zakładów pracy w sprawie sposobu obliczania zasiłków nie bierze się pod uwagę miesiąca, w ciągu którego powstała niezdolność do pracy. Obliczenie więc zasiłku od zarobków z okresu 1.8 do 7.8. jest prawidłowe, w pozostałym bowiem miarodajnym okresie trzynastu tygodni ob. C. W. nie pracował. (Em)

ności uwzględnienia podstawowych zmian, jakie zaszły w życiu społecznym po wyzwoleniu kraju.

Dr T. S.

Fakt, że właściciel apteki uprawniony do zaopatrzenia z tytułu przejęcia apteki przez Państwo pracował w niej nadal po przejęciu, nie ma żadnego wpływu na przysługujące mu prawo do zaopatrzenia.

Interpretując przepisy ustawy z 8.1.1951 o przejęciu aptek na własność państwa, Trybunał w wyroku z 5.5.1953 TR-II-205/53 ustalił:

„Przepisy ust. 4 art. 8 ustawy z 8 stycznia 1951 o przejęciu aptek na własność państwa (poz. 1 Dz. Ust.) mają zastosowanie tylko do tych byłych właścicieli aptek będących farmaceutami, którzy w dniu 8 stycznia 1951 nie byli niezdolni do zarobkowania i podjęli pracę w przejętych przez państwo aptekach jako pracownicy najemni“.

Uzasadniając swój pogląd Trybunał podniósł, że w myśl ust. 1 art. 8 ustawy o przejęciu aptek i § 1 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego (poz. 92 Dz. Ust. z 1952) właścicielom przejętym przez państwo aptek przysługuje od 1.2.1951 zaopatrzenie w wysokości określonej w § 3 rozporządzenia wykonawczego, jeżeli w dniu 8.1.1951 byli niezdolni do zarobkowania i zgłoszą wniosek o zaopatrzenie do dnia 31.9.1952 (§ 6 ust. 1 i § 10 rozporządzenia).

Z zestawienia tych przepisów z przepisami ust. 4 art. 8 ustawy wynika, że te ostatnie przepisy stosować należy do tych byłych właścicieli aptek będących farmaceutami, którzy w dniu przejęcia ich aptek (tj. w dniu 8.1.1951) nie byli niezdolni do zarobkowania i podjęli pracę najemną w jednej z przejętych przez Państwo aptek. Podczas gdy bowiem ust. 1 i 6 art. 8 ustawy i § 1 rozporządzenia wykonawczego mówią o właścicielach przejętych aptek niezdolnych do zarobkowania w dniu 8.1.1951 ust. 4 art. 8 ustawy nie wspomina o ich niezdolności i nie przyznaje im zaopatrzenia, lecz nakazuje zaliczenie im do wysługi emerytalnej wzgl. do okresów ubezpieczenia całego okresu od dnia nabycia przez nich prawa własności apteki aż do dnia podjęcia pracy najemnej w jednej z przejętych aptek.

Jeżeli więc właściciel przejętej apteki, ubiegający się o zaopatrzenie, był w chwili przejęcia jego apteki niezdolny do zarobkowania i wniosek o zaopatrzenie zgłosił we właściwym terminie, wówczas fakt, że po przejęciu apteki pracował w niej nadal, nie ma żadnego wpływu na przysługujące mu prawo do zaopatrzenia, ponieważ ust. 6 art. 8 ustawy wyraźnie stanowi, że osoby określone w ust. 1, a zatem właściciele przejętych aptek niezdolni do zarobkowania w dniu 8.1.1951, w razie podjęcia pracy zarobkowej pobierają zaopatrzenia nadal.

Dr T. S.

Przegląd Ustawodawstwa

LUTY 1954

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

1. Uchwała nr 61 RM z 6.2.1954 w sprawie zawierania zakładowych umów zbiorowych (Monitor A-19, poz. 330). Celem uchwały powziętej na wniosek CRZZ jest stworzenie jak najlepszych warunków przyspieszenia poprawy bytu załóg przez wszechstronny rozwój i realizację zobowiązań kierownictwa i pracowników zakładów w dziedzinie wykonania i przekraczania zadań produkcyjnych oraz zadań dotyczących polepszenia warunków bytowo-materiałnych i kulturalnych załogi. Wprowadzone przez cytowaną uchwałę od 1.1.1954 zakładowe umowy zbiorowe są zawierane w imieniu zakładu pracy przez jego dyrektora, w imieniu zaś pracowników przez radę zakładową. Wśród zobowiązań kierownictwa stanowiących treść zakładowej umowy zbiorowej znajdować się powinny zobowiązania zmierzające do poprawy warunków socjalnych i zdrowotnych. Należy do nich również właściwe obliczanie i terminowe wypłacanie zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego.

Zgodnie z uchwałą XIII Plenum CRZZ w roku 1954 zakładowe umowy zbiorowe obejmą szereg kluczowych zakładów, w których istnieją ku temu właściwe warunki, a w przyszłym roku znaczną większość zakładów produkcyjnych.

2. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 10.2.1954 w sprawie zasiłków wyrównawczych dla osób otrzymujących renty (zaopatrzenia) czechosłowackie (Monitor A-21, poz. 353). Zarządzenie wprowadza odrębne zasady wyrównywania świadczeń, przewidzianego w § 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 3.4.1953 w sprawie uznania uprawnień nabytych w zagranicznych instytucjach ubezpieczenia społecznego (Dz. U. nr 17, poz. 148), dla osób pobierających je z Czechosłowacji. Wobec tego do osób tych nie mają zastosowania od 1.6.1953 przepisy § 2 i § 3 zarządzenia z 20.1.1953 w sprawie zasiłków wyrównawczych dla osób otrzymujących renty (zaopatrzenia) i jednorazowe świadczenia z instytucji zagranicznych (Monitor A-14, poz. 197).

Zarządzenie z 10.2.1954 różnicuje zasiłki wyrównawcze w zależności od tego, czy idzie o renty z tytułu: a) ubezpieczenia emerytalnego, b) pracy górniczej względnie pracy z nią zrównanej, c) wypadku lub choroby zawodowej. Oddzielnie unormowany jest zasiłek wyrównawczy dla osób pobierających czechosłowackie renty cząstkowe na podstawie polsko-czechosłowackiej umowy o ubezpiec. społ.

Osoby pobierające renty z ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego podzielone są w zależności od wysokości otrzymywanej w złotych renty czechosłowackiej na 9 grup. Dla każdej z tych grup przewidziane jest wyrównanie do kwoty ustalonej dla poszczególnych grup w odpowiednim ubezpieczeniu polskim.

Zasiłek wyrównawczy do rent z tytułu pracy górniczej składa się z kwoty jednolitej i dodatku za każdy rok pracy górniczej lub pracy z nią zrównanej.

3. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 11.2.1954 w sprawie objęcia ubezpieczeniem społecznym rybaków — członków spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego (Monitor A-22, poz. 356).

Okólniki ZUS

LUTY 1954

Wydane w okresie sprawozdawczym przez Centralę ZUS okólniki normują następujące sprawy:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 10 z 16.2.1954 normuje sprawy związane z wykonaniem zarządzenia MPiOS z 11.2.1954 w sprawie objęcia ubezpieczeniem społecznym rybaków — członków spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego. Zarządzenie to jest omówione na str. 94 niniejszego numeru PUS.

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 126 z 30.12.1953 (wydany dopiero w lutym br.) wyjaśnia szereg wątpliwości i zagadnień z zakresu świadczeń rentowych z powszechnego ubezpieczenia, poruszonych na Krajowej Konferencji Rentowej w Gdańsku odbytej w dniach 23 i 24 listopada 1953 r.

Okólnik nr 8 z 9.2.1954 podaje do wiadomości oddziałów treść pisma MPiOS z 23.1.1954 Uz. 33a-4/53 w sprawie zasiłków rodzinnych oraz pomocy leczniczej dla członków rodziny pracownika, którzy prowadzą meldunki. (Zob. PUS nr 3/54 str. 68).

Okólnik nr 11 z 24.2.1953 ustala w porozumieniu z MPiOS i Ministerstwem Zdrowia tryb postępowania przy przedłużaniu wypłaty zasiłków chorobowych ponad 26 tygodni; postępowanie to omówione zostało w nr 3/54 PUS na str. 66).

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 6 z 2.2.1954 normuje sprawę wynagrodzenia pracowników ZUS w razie uzasadnionej nieobecności w służbie. Pracownikowi przysługuje za czas nieobecności pełne wynagrodzenie stałe (miesięczne, ryczałtowe itp.) oraz ewentualna przeciętna premia, jeżeli nieobecność została spowodowana jedną z okoliczności wymienionych w § 3 ust. 1, 2 lub 3 uchwały RM z 5.5.1950 (Monitor A-51, poz. 584). Jeżeli nieobecność w służbie spowodowana została chorobą lub nieszczęśliwym wypadkiem małżonka, dziecka lub rodziców pracownika albo też nadzwyczajnymi okolicznościami niezależnymi od woli pracownika, wynagrodzenie może być wypłacone za czas usprawiedliwionej nieobecności, nie dłużej jednak niż za 2 tygodnie. Wynagrodzenie za dalszy okres zwolnienia może nastąpić tylko za zgodą Centrali ZUS.

Okólnik nr 9 z 13.2.1954 wprowadza od 1.2.1954 zmianę w regulaminie norm pracy i premiovania w komórkach świadczeniowych ZUS.

Okólnik nr 12 z 26.2.1954 wyjaśnia, pod jakimi warunkami następuje zwrot kosztów noclegu i przejazdów furmankami, reguluje sprawę przerw w podrózach służbowych oraz nakazuje opracowywanie planów terenowej kontroli pod kątem widzenia oszczędności w wydatkach na podróże służbowe.

SPRAWY ORGANIZACYJNE

Okólnik nr 7 z 2.2.1954 ustala, że w „książkach kontroli” mają być notowane jedynie i wyłącznie fakty kontroli dokonywanej z ramienia MPiOS oraz rad narodowych. Wszelkie inne fakty inspekcji, lustracji i rewizji przeprowadzanych z tytułu nadzoru mają być notowane w „książkach nadzoru”.

W dyskusji nad ulepszeniem instrukcji

Poniższe uwagi drukujemy jako dalszy ciąg dyskusji na temat poprawek do obowiązujących instrukcji ZUS o wypłacie zasiłków (Zob.

PUS nr 3/54 str. 75). Redakcja prosi czytelników o dalsze nadsyłanie swoich uwag i spostrzeżeń.

powinno być przeszkodą do wypłaty zasiłku domowego (50%), chociaż pracownica poza nim nie ma nikogo więcej na utrzymaniu. Za takim rozwiązaniem przemawiają także względy społeczne.

Zasiłek domowy czy szpitalny

W instrukcji dla zakładów pracy w rozdziale II ustęp 2 (str. 8) czytamy, że w razie pobytu pracownicy w szpitalu wypłaca się „zasiłek domowy, który wynosi 50% przeciętnego tygodniowego zarobku dla pracownicy, która ma na utrzymaniu pozostałą w domu jedną lub więcej osób razem z nią mieszkających”.

Podobnie w odpowiedzi na pytanie 342 (PUS nr 1/54) powiedziano, że sam fakt urodzenia pierwszego dziecka, które razem z matką przebywa w szpitalu, nie uprawnia do 50% zasiłku domowego, a tylko do 20% zasiłku szpitalnego, o ile pracownica ta nie ma na swym utrzymaniu innych członków rodziny. Zdanie to jednak jest poprzedzone sprzecznym z nim stwierdzeniem: „Zakład pracy wypłaci w 50% zasiłek domowy, jeżeli pracownica pobiera zasiłek rodzinny”.

Uważam, że ten przepis instrukcji powinien być zmieniony w sensie tego ostatniego stwierdzenia.

Na uzasadnienie podaję następujący przykład:

Ubezpieczona urodziła w szpitalu pierwsze dziecko 26.I.1954 i od tego dnia wraz z dzieckiem przebywała w szpitalu do 12.2.1954. Zasiłek rodzinny, który jej prawnie przysługuje na to pierwsze dziecko, zakład pracy wypłacił jej 31.I.1954; asygnatę do zasiłku pógowego za okres od 26.I.54 do 12.2.54 za pobyt w szpitalu ubezpieczona przedkłada do zrealizowania w zakładzie pracy 13.2.1954.

Może się zdarzyć, że referent ubezpieczeniowy w zakładzie pracy, przystępując do obliczenia zasiłku pógowego, obliczy jej zasiłek domowy 50% a nie szpitalny 20%, gdyż pracownica pobiera zasiłek rodzinny, a zatem ma na utrzymaniu dziecko. Uważam, że w tym przypadku powinno być obojętne, czy

matka karmi swoje dziecko piersią w szpitalu, czy też czyni to samo w domu. Chwilowe przebywanie dziecka w zakładzie leczniczym nie

Trzeba też zwrócić uwagę, że słowa „pozostałe w domu“ zawarte są tylko w części ostatniego nakładu instrukcji; nie było ich w instrukcjach drukowanych w 1951.

Zarobki należne czy wypłacone

W instrukcji dla zakładów pracy — w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (str. 5) — powiedziano, że podstawą do obliczania zasiłków miarodajny jest zarobek (wraz z dodatkami, premiami i za prace akordowe) należny za okres zatrudnienia z 13 tygodni lub 3 miesięcy bez względu na to, kiedy ten zarobek został wypłacony pracownikowi.

Na tej samej zasadzie oparta jest odpowiedź na pytanie nr 336 umieszczona w PUS nr 1/54.

Stosując tę zasadę, należy w każdym przypadku dla pracownika pobierającego premię po raz drugi obliczać zasiłki i dopłacać różnicę, jeśli niezdolność do pracy wystąpiła przed wypłatą premii za ostatni miesiąc zatrudnienia.

W praktyce zasada taka jest trudna do zastosowania i należałoby ją zmienić w tym kierunku, że za podstawę do obliczania zasiłków chorobowych przyjmuje się zarobek (wraz z dodatkami, premiami itp.) wypłacony w okresie ostatnich 3 miesięcy przed zachorowaniem (z wyłączeniem miesiąca, w którym pracownik zachorował).

Na poparcie mojego stanowiska podaję sposób obliczania podstawy wymiaru zasiłków stosowany w górnictwie:

Kopalnie węgla wypłacają górnikom zatrudnionym przy pracy pod ziemią kwartalną premię z Karty Górnika płatną z dołu 15 dnia następnego miesiąca za kwartał ubie-

gły, np. 15 października płaci się premię za trzeci kwartał.

Gdyby ściśle stosować powołany przepis instrukcji, to pracownik, który zachorował np. w miesiącu wrzesniu, mógłby dopiero później otrzymać wyrównanie do wypłaconego zasiłku z uwagi na otrzymaną w październiku premię z Karty Górnika nie wliczoną poprzednio do podstawy obliczenia zasiłków. Aby uniknąć dodatkowych obliczeń i dopłat, zakłady pracy te urządziły się w ten sposób, że do podstawy obliczenia zasiłków biorą zarobek z ostatnich 3 miesięcy oraz premię z Karty Górnika za poprzedni kwartał, wypłaconą w tymże okresie. W ten sposób unika się niepożądanych dopłat i związanych z tym dodatkowych prac, a tym samym nie utrudnia się organom kontrolnym przeprowadzania kontroli w zakresie wypłaconych zasiłków.

Przykład: Górnik zachorował w październiku; za podstawę obliczeniową zasiłków przyjęto zarobki za miesiące: wrzesień, sierpień i lipiec oraz premię z Karty Górnika za II kwartał, wypłaconą 15 lipca.

Kilka dni temu dowiedziałem się, że pewien zakład pracy na skutek skargi pracowników otrzymał polecenie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonaną w 1951 roku. A więc stosując ściśle powołany przepis instrukcji i w tym przypadku trzeba by pracownikom, którzy w 1951 pobierali zasiłki, dopłacić obecnie różnicę do wypłaconych zasiłków.

W wielu zakładach pracy istnieją różne dodatkowe wypłaty wynagrodzeń i gdyby ściśle trzymać się instrukcji, to trzeba by stale wyrównywać wypłaty zasiłków, co utrudniałoby pracę tak referentów ubezpieczeniowych jak i organów kontrolnych ZUS i kto wie, czy nie byłoby polem do popelniania nadużyć.

Józef Brem
(Zabrze)

Śluszna intencją autora jest uniknięcie dodatkowych obliczeń zasiłków w postaci dopłat. Przyjęcie jednak ściśle zasady, aby w każdym przypadku przyjmować do podstawy wymiaru zasiłku kwoty wypłacone w okresie 3 miesięcy przed zachorowaniem bez względu na okres, za jaki zarobek wypłacono, dawać by mogło niekiedy przypadkową wysokość zasiłku. A to nie byłoby zgodne z zasadą, że zasiłek ma zastąpić pracownikowi zarobek podczas choroby. Przeciwnie proponowanej zasadzie przez autora przemawia podany przez niego przykład z wypłatą w 1953 wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z roku 1951. Przyjęcie bowiem wtedy do podstawy wymiaru zasiłku w 1953 dodatkowej wypłaty należnej za 1951 rok sztucznie podwyższa zasiłek. Dlatego też nie zajmując ostatecznego stanowiska, uważamy, że projekt autora w zasadzie jest słuszny, bo zmierza do uniknięcia dodatkowych obliczeń, wymaga jednak pewnej korekty. Redakcja oczekuje w tej sprawie na dalsze głosy czytelników.

STARANNIE WYPEŁNIAC I PRZECHOWYWAĆ L 4

Referent zasiłkowy z Zespołu PGR Kujawy, pow. Prudnik, ob. Maria Romanińska zwróciła się do redakcji w sprawie, którą w ostatnich czasach poruszaliśmy niejednokrotnie. Czytelniczka nasza apeluje do władz służby zdrowia o wydanie zarządzenia, aby asygnaty chorobowe (L 4) wypełniane były czytelnie, a w miarę możliwości atramentem; szczególnie wyraźnie wypisane powinno być nazwisko ubezpieczonego i okres trwania choroby.

Wypełnianie zaświadczeń otówkiem lub nieczytelnie stanowiąc może dla jednostek nieuczciwych pokusę podrobienia ilości dni wolnych od pracy dla zdobycia zasiłku.

Zdarza się również — pisze nasza korespondentka, że pracownicy przez niedbalstwo niszczą i brudzą asygnatę tak dalece, że staje się ona zupełnie nieczytelna i nie można na jej odwrocie robić żadnych zapisów.

Aktyw związkowy powinien wyjaśniać pracownikom, że asygnata L 4, składana w komórce rozliczeniowej jako dowód uprawniający do zasiłku chorobowego, musi być czysta i nie pomięta, aby odczytanie jej nie nasuwało wątpliwości oraz by można ją było bez trudu wypełnić na odwrocie.

Postulaty pod adresem ZUS i ORZZ

Pracując z koleżanką w komórce list płacy, prowadząc równocześnie sprawę zasiłków rodzinnych i chorobowych. Uczestniczyliśmy we wszystkich szkoleniach organizowanych przez ZUS we Wrocławiu. Zasiłki wiadomości zdobyty tą drogą, uzupełniony dokładną znajomością nadsyłanych okólników, wreszcie szczegółowymi wyjaśnieniami w PUS, jest wystarczający, by sprostać nałożonym na nas obowiązkom. Protokoły kontrolne rewidentów ZUS nie kwestionują bowiem żadnej wypłaty.

Naszemu zakładowi pracy podlegają placówki rozrzucone po terenie całego województwa wrocławskiego. Placówki te nie są całkowicie samodzielne, jednak należy do nich sporządzanie list wypłat zasiłków; listy te następnie przesyłają nam do kontroli i sporządzenia przelewu potrzebnej gotówki. Referenci zasiłkowi w terenie, niestety, nie są dostatecznie przeszkoleni. Oddziały terenowe ZUS traktują ich niekiedy po macoszemu, odmawiając np. wydania potrzebnych druków, podkreślając, iż należą do Oddziału Wojewódzkiego, no i co najważniejsze, nie organizują żadnych odpraw szkoleniowych na miejscu.

Sprowadzanie referentów do Wrocławia na szkolenie w Oddziale Wojewódzkim nie daje pożądanego wyniku. Muszą oni bowiem przyjeżdżać pociągami nocnymi i pilnować godziny odjazdu, wykład więc nie bardzo dociera do ich zmęczonego umysłu i nie osiąga zamierzonego celu.

Dużą pomoc stanowiłyby tu wydawnictwa, ujmujące zasady wypłacania zasiłków chorobowych i rodzinnych, niestety, ZUS ich nie posiada; tych, które nasza centrala otrzymała w jednym egzemplarzu, nie jesteśmy w stanie przepisać, by przesłać do 10 placówek. Zarządzenia i komunikaty nadchodzące w ciągu roku podajemy do wiadomości, ale powinno się mieć możliwość nabywania instrukcji w dowolnej ilości egzemplarzy. Posiadanie instrukcji, do której referenci terenowi w każdej chwili mogliby zajrzeć, ułatwiłoby im należyte opanowanie przepisów a nam kontrolę i dotrzymanie terminów wypłat. Często przez niedostarczenie potrzebnych dokumentów skreślamy z listy zasiłkobiorców, którym póź-

niej musimy dokonywać wypłat na dodatkowych listach; nam utrudnia to pracę a rewidentom kontrolę.

Chciałabym również poruszyć sprawę współpracy z radą zakładową i komisją socjalno-ubezpieczeniową. W naszym zakładzie pracy współpraca z radą zakładową polega, niestety, tylko na przybiciu pieczętki i złożeniu podpisu w oznaczonym na to miejscu.

Nie chodzi mi o to, by czynić zarzuty naszej radzie zakładowej, która na terenie Wrocławia zaliczona jest do wzorowych; jest to raczej postulat pod adresem Zarządu Okręgu i ORZZ, które widocznie nie traktują poważnie odcinka zagadnień ubezpieczenia społecznego, wskutek czego jest on zamiedzany w radach zakładowych.

Członkowie rady zakładowej nie znają nawet swoich obowiązków w tym zakresie, dlatego kontrola uprawnień właściwie nie odbywa się wcale. Tych kontroli, które z polecenia rady zakładowej przeprowadzał u nas referent socjalny, a w terenie referent zasiłkowy, nie można było nazwać kontrolą. Odpowiedzi zasiłkobiorców wpisywane do listy wypłat były niezgodne z oświadczeniami i wprowadziły tylko chaos. Toteż ORZZ powinna przeszkolić członków rad zakładowych, żądać od nich sprawozdań i kontrolować ich pracę. To samo odnosi się do członków komisji s-u.

Chciałabym jeszcze poruszyć sprawę ustosunkowania się naszego kierownictwa do czynności referenta zasiłkowego. Nie wiem, czy w innych zakładach pracy jest tak samo, u nas jednak praca ta nie jest uważana za godną pochwały czy nagrody; zdarza się nawet, że jeśli któraś z nas wspomni o nagrodzie, otrzymuje odpowiedź: „...to niech wam ZUS zapłaci”.

Wyników pracy z tego odcinka nie bierze się zupełnie pod uwagę w komisjach współzawodnictwa pracy. Toteż aczkolwiek swoje czynności lubię, takie traktowanie mimo woli wywołuje pewne rozgoryczenie.

Anna Gąskowa
Centrala Produktów Naftowych
we Wrocławiu

Zorganizowaliśmy Klub Korespondentów

Na sali Oddziału Wojewódzkiego ZUS we Wrocławiu przywitał nas transparent z hasłem: „Każdy wykonawca ubezpieczenia społecznego współpracownikiem Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych“.

Hasło to jest nam bardzo bliskie. Podejmując je, przystąpiliśmy do organizacji Klubu Korespondentów PUS we Wrocławiu. Udział w pracach klubu zadeklarowały 32 osoby, w tym 9 referentów zasiłkowych w zakładach pracy.

Na konferencję założycielską, która odbyła się 25.2.1954 r., przybyli korespondenci z Oddziału Wojewódzkiego ZUS we Wrocławiu, z Oddziału Obwodowego w Wałbrzychu i z Terenowych Wydziałów Świadczeń oraz referenci zasiłkowi.

Referat „O roli i celach Klubu Korespondentów PUS“ wygłosił Michał Toporowski, główny organizator Klubu.

Przebudowa ubezpieczeń społecznych na zasadach socjalistycznych — mówił referent — wymaga, aby nie tylko ogół pracowników ZUS, lecz także zakładowy aktyw związkowy i zakładowy pracownik administracyjny wykonujący ubezpieczenia społeczne stali się dobrymi specjalistami ubezpieczeniowymi, aby dobrze rozstrzygali przypadki, z jakimi się spotykają przy wypłacie świadczeń z państwowych funduszy ubezpieczenia. Nowe zadania stawiają przed nami nakaz dobrej, sprawnej i oszczędnej organizacji czynności ubezpieczeniowych w zakładach pracy.

W tym zakresie już dotychczas pomoc PUS jest wielka. Jeśli jednak PUS ma być narzędziem pracy codziennej wykonawców ubezpieczeń społecznych, jeśli ma szkolić i uczyć, jeśli ma szerzyć dobre osiągnięcia w metodach pracy i jej organizacji, jeśli ma szerzyć wiadomości o drogach i sposobach ulepszeń i usprawnień, nie do pomysłenia jest brak współpracy ogółu czytelników.

Toteż musimy podjąć apel Redakcji: „Każdy czytelnik współtwórcą pisma“. Przeobrażenia, jakim uległo wykonawstwo ubezpieczeń społecznych, powierzenie tego wykonawstwa zakładom pracy wymaga nowego stylu pracy w redagowaniu pisma. My, czytelnicy pisma, powinniśmy zgłaszać redakcji na-

sze potrzeby, określać czego od pisma chcemy. My, pracownicy w terenowych jednostkach ZUS, referenci zasiłkowi i aktywiści związkowi w zakładach pracy, zmagamy się z trudnościami i przezwycięzamy je, wynajdując nowe, lepsze metody pracy. W terenie, który ma częstoć własne potrzeby i indywidualne warunki pracy, rodzą się krytycznie uwagi, cenne obserwacje, myśli o właściwym rozwiązaniu takiego czy innego zagadnienia, które mogłyby się przyczynić do ulepszenia naszej pracy, gdyby były przekazane „górze“ i gdyby zostały przeniesione na inne tereny.

Celem Klubu jest więc przede wszystkim pozyskiwanie korespondentów i korespondencji dla PUS. Jest służyć radą i pomocą co do doboru tematyki i jej ujęcia. Klub będzie pomagał w razie potrzeby w opracowaniu korespondencji i będzie pośredniczył przy jej przesyłaniu do redakcji, gdy korespondent będzie sobie tego życzył. Klub będzie czynnie propagował udział w akcjach organizowanych przez PUS, jak np. konkursy, ankiety czy dyskusje.

Wreszcie Klub powinien być szczególnie żywym ośrodkiem propagandy czytelnictwa PUS.

W dalszym ciągu narady Redaktor Naczelny PUS, Jerzy Piotrowski, obszernie omówił zadania klubów korespondentów, formy korespondencji i formy współpracy z czasopiśmem, wskazując na najbardziej ważne i aktualne odcinki tej współpracy. Równocześnie zaapelował, aby utworzony Klub objął swą działalnością w jak najszerszej mierze teren zakładów pracy i propagował tam czytelnictwo PUS i zjednywał mu współpracowników.

W skład prezydium Klubu wchodzi: Konrad Piosik — przewodniczący, oraz Michał Toporowski, Józef Korpanty i Zdzisław Fuchs — członkowie. Referentów zasiłkowych z zakładów pracy reprezentuje Anna Gąskowa.

Zebranie postanowiło, że teren działalności Klubu obejmować będzie początkowo całe województwo wrocławskie, że jednak wskazane jest tworzenie klubów lokalnych, dla których oparciem może być Oddział Obwodowy w Wałbrzychu i Terenowe Wydziały

Świadczeń ZUS. Prezydium Klubu Wrocławskiego udzieli w tym zakresie pomocy.

Zorganizowania klubu na swoich terenach podjęli się Marian Rychłowski (ZUS Wałbrzych), Jerzy Krasówka (Dolnośląskie Zakłady Wytwórcze — Dzierżonów), Halina Zmarzła (TWS — Kłodzko) i (TWS — Legnica).

Prezydium Klubu prosi wszystkich czytelników z terenu województwa wrocławskiego, którzy są już korespondentami PUS, lub chcą w tym charakterze współpracować z czasopiśmem, o nawiązanie łączności z Klubem osobiście lub korespondencyjnie.

Siedziba Klubu we Wrocławiu mieści się w Oddziale ZUS — ul. Świerczewskiego 89.

(mt)

Z działalności Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie

Klub Korespondentów PUS w Chorzowie odbył w dniu 23.2.54 kolejne posiedzenie plenarne.

Dowodem rozszerzenia bazy, na której Klub opiera swą działalność, była obecność na posiedzeniu wszystkich referentów zasiłkowych z zakładów pracy, którzy brali udział w konkursie Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych. Wszyscy oni przystąpili do Klubu Korespondentów, w związku z czym zaszła konieczność rozszerzenia składu Prezydium.

Prezydium Klubu, uzupełnione na posiedzeniu w dniu 23.2.54 r. przedstawia się następująco: Feliks Woźniczka (ZUS Chorzów) — przewodniczący, Teresa Seweryn (Huta „Zygmunt“) — zast. przewodn., Ryszard Skorupa (ZUS Chorzów) — sekretarz, Augustyn Smoliński (ZUS Chorzów) — członek.

Po referacie wstępnym kol. F. Woźniczki, omawiającym zadania Klubu na najbliższy okres, Redaktor Naczelny Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, J. Piotrowski podzielił się ze słuchaczami szeregiem cennych uwag na temat form pracy korespondentów zakładowych.

Pozyskanie szeregu nowych korespondentów z zakładów pracy rokuje nadzieje na pomyślny rozwój działalności naszego Klubu.

F. W.

Ulepszyć organizację podejmowania zobowiązań w Oddziałach ZUS

W zobowiązaniu wyrażać się powinien świadomy, twórczy stosunek pracownika do budownictwa socjalistycznego, pragnienie przyspieszenia budowy socjalizmu. Współzawodnictwo powinno się opierać na dobrowolnym nakreśleniu zadań, jakie pracownik pragnie wykonać w okresie zobowiązaniowym. Zobowiązania pracowników są jawne, świadome i dobrowolne. Przez jawność podejmowanych zobowiązań mobilizujemy innych pracowników, mniej uświadomionych, do włączania się w nurt współzawodnictwa. Każda forma współzawodnictwa winna być powiązana z wykonaniem zadaniowych planów pracy.

Z dniem 1 października 1953 wprowadzono na terenie oddziałów ZUS nową formę współzawodnictwa, którą cechuje m. in. pewna pomoc Centrali ZUS. Dla zabezpieczenia jak najlepszych warunków realizacji zobowiązań Centrala ZUS przesyła oddziałom wskaźniki, które na podstawie osiągniętych wyników wskazują zadania, jakie powinny być tematem zobowiązań pracowników.

Niestety, pomoc Centrali nie jest jeszcze postawiona na należytych poziomach.

Dla przykładu pragnę podkreślić, że wyniki współzawodnictwa IV kwartału 1953 w skali krajowej nie były nam znane do końca lutego; nie wiadomo zatem, jakie miejsca i jakie wyniki osiągnęły poszczególne oddziały ZUS, kto i w jakiej formie został wynagrodzony lub wyróżniony.

Wskaźniki na I kwartał 1954 ustaliła Centrala dla oddziałów ZUS pismem z 6 lutego 1954, a doręczono je poszczególnym komórkom organizacyjnym 19 lutego.

Tymczasem w komórkach rentowych, gdzie I kwartał współzawodnictwa kończy się zasadniczo 23.3.1954 (wypracowanie zaległości biurowych), mamy zgodnie z poleceniem Centrali ZUS w terminie do dnia 28.2.1954 zwołać narady zawodowe, aby w oparciu o tematykę i wskaźniki Centrali ZUS podjąć względnie skorygować zobowiązania na I kwartał 1954, który prawie że już upływa.

Czy nie jest to po prostu przysłowiowa „musztarda po obiedzie“?

Krótki okres czasu, jaki pozostał do zakończenia kwartału, uniemożliwia podjęcie zobowiązań w myśl wskaźników Centrali ZUS.

I nie wiadomo, czy dla oceny wyników współzawodnictwa ważne będą wskaźniki Centrali ZUS, czy też zobowiązania pracowników podjęte przez nich uprzednio na I kwartał.

Rozumiemy, że Centrala ZUS ma sporo kłopotu, zanim otrzyma wyniki kwartalne z oddziałów ZUS i ustali wskaźniki, toteż nasuwają się nam następujące wnioski:

1) dla ustalenia wskaźników winny służyć Centrali ZUS wyniki nie ostatniego, lecz przedostatniego kwartału, np. dla ustalenia wskaźników na I kwartał br. wyniki III kwartału ub. r.;

2) wskaźniki Centrali ZUS na kwartał następny oraz wyniki pracy wszystkich oddziałów ZUS za ubiegły kwartał winny napływać do oddziałów ZUS najpóźniej do dnia 15 trzeciego miesiąca kwartału, aby zespoły mogły ustalać konkretne i realne plany pracy oraz podjąć zo-

bowiązania w oparciu o tematykę i wskaźniki Centrali ZUS przed rozpoczęciem kwartału zobowiązaniowego;

3) Centrala ZUS winna uznać wskaźniki na I kwartał 1954 rozslane oddziałom w lutym jako ważne na II kwartał 1954.

W ten sposób pomoc Centrali ZUS będzie naprawdę pożyteczna, w ten sposób unikniemy niepotrzebnych zgrzytów.

Praktycznie biorąc, tylko takie rozwiązanie jest możliwe. Nie można przecież podejmować zobowiązań na dany kwartał w połowie lub końcu tego kwartału!

J. Czopnik
(Chorzów)

Wyniki współzawodnictwa oceniać powinna cała załoga

Zadaniem nowych wytycznych współzawodnictwa pracy opracowanych i przyjętych przez ZG ZZPPiS oraz Centralę ZUS było, ożywienie współzawodnictwa pracy, skierowanie go na nowe tory i usunięcie niejasności i niedociągnięć systemu poprzedniego.

Od chwili podsumowania wyników współzawodnictwa na szczeblu ogólnokrajowym minęło już kilka tygodni, jednak na początku marca wyniki nie były jeszcze znane wszystkim oddziałom.

Wydaje się słuszne, aby wszystkie oddziały w terminie do dnia 5 każdego drugiego miesiąca w kwartale otrzymały podsumowanie wyników za kwartał ubiegły. W ten sposób można by zarówno osiągnięcia jak i niedociągnięcia stwierdzone w tym podsumowaniu ogólnokrajowym podać do wiadomości pracowników i przedyskutować na naradach w oddziałach dla osiągnięcia lepszych wyników w pracy.

Wskaźniki pracy, stanowiące podstawę podejmowania zobowiązań, powinny być dostarczone oddziałom w tym samym terminie. Wtedy oddziały będą miały do dyspozycji 2/3 kwartału dla wykonania zobowiązań podjętych na podstawie nadesłanych wskaźników oraz tyleż czasu do usunięcia niedomagań ujawnionych w trakcie oceny minionego kwartału.

Sytuacja obecna, kiedy to oddziały otrzymują wskaźniki pracy na 12 dni przed ukończeniem drugiego miesiąca kwartału, nie jest właściwa i nie daje pełnych szans osiągnięcia określonego celu.

Należałoby również zatrzymać się nad dwoma punktami wytycznych nowego współzawodnictwa pracy, które są niezbyt jasno sformułowane, a tym samym nie zawsze dają się należyście realizować w praktyce.

Oto przykłady: W części IV „kontrola zobowiązań i ocena ich wyni-

ków“ pkt 11 wytycznych mówi, że na miesięcznych naradach należy przeanalizować stopień wykonania planu pracy itd., lecz nie formułuje jasno, czy chodzi tu tylko o narady w zespołach, czy też o narady z całą załogą. Pkt. 12 mówi, że w terminie do 15 miesiąca następnego po upływie kwartału kierownictwo i czynnik społeczny dokonują podsumowania i oceny wyników współzawodnictwa w oparciu o dane określone w podpunkcie a i b, przy czym ustala się wyróżniające się zespoły i pracowników.

Ani słowem nie wspomina się tu o załodze. Czy oznacza to, że kierownictwo i czynnik społeczny oderwały się od pracowników i stawiają ich wobec faktu dokonanego; że nie daje się im możliwości przedyskutowania wniosków dotyczących oceny przed przesłaniem tego materiału do Centrali ZUS?

W Oddziale Obwodowym ZUS w Częstochowie postąpiliśmy inaczej przeprowadzając narady miesięczne dotyczące kontroli wykonania planu pracy i zobowiązań i w zespołach i z całą załogą. W ten sposób wszyscy pracownicy są zorientowani w stopniu wykonania planu kwartalnego i określonych wskaźników oraz mają możliwość przedyskutowania tych pozycji, w których nie osiągnięto należytych wyników.

Jeśli idzie o wykonanie punktu 12; to po przeprowadzeniu oceny przez kierownictwo i czynnik społeczny omówiliśmy wyniki na ogólnej naradzie z pracownikami, przedstawiając im osiągnięcia i niedomagania oraz propozycje wyróżnienia przodujących zespołów i pracowników za kwartał, uwzględniając przy tym słuszne poprawki wniesione przez pracowników. Dalszy tok postępowania był zgodny ze wskazaniami wytycznych.

L. Piecha
(Częstochowa)

Niecodzienna uroczystość w gdańskim Oddziale ZUS Proporzec przechodni ZZPPiS nagradza zwycięską załogę

Z początkiem ubiegłego roku ponański Oddział zainicjował współzawodnictwo między 8 północnymi oddziałami ZUS, które objęło niemal wszystkie odcinki ich pracy.



Przewodniczący Rady Miejskowej ZUS w Gdańsku, tow. E. Zeiske, przyjmuje proporzec z rąk przedstawiciela ZG ZZPPiS, tow. I. Malinowskiej.

Opierając się na uzyskanych w tym współzawodnictwie doświadczeniach, rozpoczęło się w IV kwartale ub. r. współzawodnictwo międzyzakładowe oddziałów ZUS w skali ogólnokrajowej.

Dla zdobywcy pierwszego miejsca ufundował ZZPPiS proporzec

przechodni; stanie się on własnością tego oddziału, który trzy razy z rzędu osiągnie pierwsze miejsce.

W pierwszym etapie tego ogólnokrajowego współzawodnictwa ZUS pierwsze miejsce zajął zasłużony Oddział Wojewódzki w Gdańsku.

Dnia 9 marca 1954 roku odbyła się w świetlicy zwycięskiego Oddziału uroczystość wręczenia proporca.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych reprezentowali tow. Irena Malinowska i tow. Zbigniew Pstrzoch; Centralę ZUS — dyr. Rudolf Pomerski.

Zdobycie proporca przechodniego nie jest pierwszym sukcesem Oddziału gdańskiego, który od dłuższego czasu wyróżnia się we współzawodnictwie, a który w III kwartale ub. r. zdobył również pierwsze miejsce we współzawodnictwie pomiędzy ośmioma północnymi województwami.

Droga do tych sukcesów nie była ani łatwa, ani prosta — powiedział w swym przemówieniu przedstawiciel oddziału gdańskiego, tow. Edmund Nowak — jeśli się zważy, że jeszcze w roku 1950 oddział

gdański zajmował całkiem niezaszczytne miejsce w statystykach Centrali ZUS. Zwyciężyło jednak zrozumienie potrzeby socjalistycznego współzawodnictwa, zwyciężyła wytrwałość całej załogi. Osiągnięcia nasze zawdzięczać należy przede wszystkim właściwie postawionej pracy politycznej i zawodowej w grupach związkowych. Systematyczne analizowanie na miesięcznych naradach roboczych przebiegu wykonania planów, stała kontrola przebiegu wykonania zobowiązań i rytmiczności pracy, oto nasza broń, którą wojujemy i którą nauczyliśmy się władać.

Wręczenia proporca do rąk Przewodniczącego Rady Miejskowej, tow. Edmunda Zeiske dokonała tow. Irena Malinowska, przedstawiciel ZG ZZPPiS.

Po rozdaniu nagród uroczystość przekształciła się w zwykłą naradę roboczą, na której padły nowe, konkretne zobowiązania zespołowe mające na celu uczczenie II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz zwycięskie zakończenie nowego etapu współzawodnictwa — I kwartału 1954 roku.

Karol Zamichowski
(Gdańsk)

Środki usprawnienia obsługi rentowej w Oddziale Obwodowym ZUS w Chorzowie

Oddział ZUS w Chorzowie w dążeniu do usprawnienia obsługi rentowej ubezpieczonych kładzie główny nacisk na przyspieszenie czasu załatwiania roszczeń rentowych oraz na możliwie najlepszą jakość pracy. Podstawowym narzędziem w walce o osiągnięcie powyższych celów są zobowiązania indywidualne i zespołowe pracowników, podjęte w ramach socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Toteż niezmiernie ważny jest wysoki poziom uświadomienia politycznego i społecznego wszystkich pracowników, aby rozumieli, że spełniają odpowiedzialne zadania, że od wyników ich pracy zależy w decydującej mierze szybkie obsłużenie ludzi pracy.

Zobowiązania pracowników renowych mają przede wszystkim na celu:

a) skrócenie czasu załatwiania roszczeń,

b) podniesienie jakości pracy.

Ponieważ powodzenie sprawy w dużej mierze zależy od harmonijnej współpracy referentów komórek rentowych z pracownikami registry, ci ostatni podejmują zobowiązania:

a) załączania wszystkich wpływów najdalej w przeciągu 1 do 2 dni,
b) natychmiastowego rejestrowania i przedkładania referentom wszystkich spraw, oznaczonych przez pracownika przyjmującego roszczenia rentowe jako dojrzałe do wydania decyzji.

W zakresie skrócenia czasu załatwiania roszczeń najważniejsze zobowiązania referentów przedstawiają się następująco:

a) skrócenie czasu załatwiania roszczeń emerytalnych i wypadkowych w oparciu o dotychczasowe wyniki indywidualne z wyznaczeniem kwartalnego wskaźnika,

b) natychmiastowe załatwianie spraw dojrzałych do ostatecznego rozstrzygnięcia,

c) załatwienie spraw najdłużej zalegających.

To ostatnie zobowiązanie referent podejmuje po zapoznaniu się z chronologicznym spisem nie załatwionych akt, dostarczonym mu przez kierownictwo pierwszego dnia każdego miesiąca.

Dla wykonania tych zobowiązań konieczne jest skoordynowanie zobo-

wiązań pracowników z odpowiednimi zobowiązaniami kierownictwa.

Tematyka zobowiązań kierownictwa przedstawia się następująco:

a) bieżąca ewidencyjna kontrola zobowiązań podjętych przez pracowników i codzienne informowanie ich o osiągniętych wynikach.

b) sporządzanie co miesiąc remanentu otwartych roszczeń rentowych (tzw. okienek) oraz dostarczanie referentom chronologicznego zestawienia nie załatwionych roszczeń należących do ich przydziału.

c) przeprowadzanie osobistych interwencji u lekarzy i ubezpieczonych (roszczących) zwlekających z dostarczeniem zaświadczeń, dokumentów itp.

Dla szybkiego załatwienia roszczeń rentowych ważne jest, by pracownicy przyjmujący roszczenia rentowe informowali dokładnie zainteresowanych o rodzajach potrzebnych zaświadczeń, dokumentów itp. oraz konieczności możliwie niezwłocznego ich przedłożenia. W tym celu wręczają oni osobom zgłaszającym roszczenia spis dokumentów względnie dowodów z wyznaczeniem odpowiedniego terminu.

Dla osiągnięcia systematycznego podnoszenia jakości pracy nieodzowna jest również ścisła i harmonijna współpraca pomiędzy referentami a kierownictwem; zobowiązania referentów i kierownictwa winny się uzupełniać.

W zakresie podnoszenia jakości pracy referenci podejmują zobowiązania następującej treści:

a) niedopuszczanie z własnej winy do słusznych skarg i zażaleń („nie wypuszczę braku“),

b) załatwienie każdej sprawy w ciągu najdalej 1 do 2 dni od chwili przydziału dla zapewnienia rytmiczności pracy.

Zobowiązania kierownictwa idą w kierunku:

a) skontrolowania merytorycznego załatwienia jak największej ilości akt, w każdym razie znacznie większej, niż to przewidują przepisy.

b) systematycznego i ciągłego szkolenia przywódców.

Na szczególną uwagę zasługuje codzienne odwiedzanie przez kierowników wydziału i sekcji wszystkich stoisk pracy dla omówienia spraw zawitych i wątpliwych.

Jeżeli chodzi o renty z KG, Oddział dla zapewnienia jak najsprawniejszej obsługi górników stosuje środki dodatkowe. Ponieważ rozszczenia o renty z KG przyjmują i kompletują poszczególne kopalnie, ważne jest stałe i ścisłe utrzymywanie przez Oddział kontaktu z pracownikami w kopalniach, które te czyn-

ności wykonują. W tym celu specjalnie wyznaczony pracownik ZUS objeżdża okresowo wszystkie kopalnie i kontroluje bieżąco ewidencję rozszczeń z KG, ażeby na miejscu usunąć stwierdzone braki, a przez odpowiedni instruktaż zapobiec im w przyszłości.

Na okresowe narady z pracownikami przyjmującymi i kompletującymi rozszczenia rentowe z KG zaprasza się również przedstawicieli komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Wszystkie kopalnie powiadamia się pisemnie o ważniejszych zmianach w przepisach regulujących uprawnień do świadczeń rentowych z KG i wydaje się im wytyczne usunięcia najczęściej stwierdzonych braków i niedociągnięć. (P-y)

Oddział ZUS w Rybniku wzmacnia więź ze światem pracy

Zmobilizowany wskazaniami IX Plenum KC PZPR Oddział Obwodowy ZUS w Rybniku, jako pierwszy z oddziałów województwa śląskiego, podjął inicjatywę innych placówek ZUS przybliżenia ubezpieczeń do ubezpieczonego przez zorganizowanie terenowych punktów przyjmowania rozszczeń.¹⁾

Punkty takie, czynne dwa razy w miesiącu, uruchomiono z dniem 15.2.1954 w Knurowie, Mikołowie, Pszczynie i Wesołej. Punkty zorganizowano w porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Górników i Prezydiami Miejskowych Rad Narodowych, które udzieliły swoich lokali i sprzętu biurowego. O otwarciu punktów powiadomiły ubezpieczonych komunikaty ZUS wywieszone w lokalach ogniw związkowych i Prezydiach Rad Narodowych oraz ogłoszenia w „Trybunie Robotniczej“.

Zadaniem punktów jest:

a) udzielanie interesantom wyjaśnień w sprawach świadczeń z ubezpieczenia społecznego,

b) przyjmowanie i kompletowanie rozszczeń rentowych oraz przeprowadzanie uzupełniających dochodzeń w sprawach zgłoszonych rozszczeń (np. przesłuchiwanie świadków),

c) przyjmowanie skarg i zażaleń w sprawach ubezpieczeniowych.

Praktyka wykazała, jak pożyteczna i potrzebna była innowacja wprowadzona przez Oddział w Rybniku.

Teren działania tego oddziału obejmuje dwa wielkie powiaty, a punkty przyjmowania rozszczeń (lepiej byłoby nazwać je punktami informacyjnymi) zorganizowano w

miejsowościach o największym zagęszczeniu ubezpieczonych i rencistów. Dlatego też punkty te cieszą się wielką frekwencją wynoszącą około 40 interesantów dziennie, przy czym samych rozszczeń rentowych zgłaszano około 15 dziennie. Co więcej, instancje związkowe wystąpiły z propozycją, by punkty infor-

O wyjątkowe uznanie ciągłości uprawnień

Z dniem 17.12.1953 ob. K. E., zwolniony został z pracy w ZBM w Bielsku na skutek reorganizacji przedsiębiorstwa.

Pomimo niezwłocznych i usilnych starań nie udało mu się od razu podjąć zatrudnienia w innym zakładzie pracy, był bowiem koniec roku i związany z tym brak etatów.

W dniu 2.1.1954 znalazł pracę w P.P. Uzdrowisko - Polanica, które jednak mogło go zatrudnić dopiero od 8.1.1954.

Od 17 grudnia do 8 stycznia upłynęło jednak więcej niż 15 dni, ob. K. E. utracił więc ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego na żonę i troje dzieci, a tym samym prawo do zasiłku za 3 miesiące.

Najmniej jest w tym jego własnej winy, bowiem uczynił wszystko, by nowe zatrudnienie uzyskać niezwłocznie.

Podając powyższy fakt do wiadomości redakcji, stawiam do przedyskutowania następujący wniosek:

Czy w pewnych wyjątkowych przypadkach, jak np. wyżej opisany, nie należałoby przekazać komisjom socjalno - ubezpieczeniowym w zakładach pracy prawa uznawania ciągłości uprawnień do zasiłku

macyjne były czynne nie dwa, lecz cztery razy w miesiącu.

Oddział Obwodowy ZUS w Rybniku, występując z inicjatywą zorganizowania punktów informacyjnych bez oglądania się na zarządzenie odgórne, udowodnił, że troska o człowieka pracy jest mu bliska. Dlatego też można ufać, że Oddział ten zwycięsko upora się z trudnościami, które ma do pokonania, na różnych odcinkach swojej pracy.

F. W.

rodzinnego w razie usprawiedliwionego przekroczenia przez pracownika ustawowych 15 dni przerwy pomiędzy jednym zatrudnieniem a drugim.

Zofia Starkiewicz

Starszy referent socjalny
(Polanica)

Przypadki podobne do wyżej opisanego nie są odosobnione. Niedochowanie 15-dniowego terminu podjęcia pracy zdarza się niekiedy z przyczyn całkowicie niezależnych od pracownika, np. gdy zakład pracy przyrzeknie pracownikowi przyjęcie do pracy, wskutek czego zaniedbuje on dalsze starania o uzyskanie zajęcia, a zakład przyrzeczenia nie dotrzyma, lub gdy zakład pracy przeciąga formalności związane z zatrudnieniem pracownika, wyjaśniając stan „etatów“, uzgadniając przyjęcie z władzami przełożonymi itp. Wniosek więc ob. Z. Starkiewicz, aby decyzję o wypłacie zasiłków rodzinnych w przypadkach niezawinionego opóźnienia w podjęciu pracy przekazać komisjom socjalno - ubezpieczeniowym, zasługuje na uważne rozpatrzenie przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. (Red.)

¹⁾ Zob. art. Romana Kruka (Gniezno) pt. „O jak najsprawniejszą obsługę świata pracy“ nr 6/53 PUS, str. 179.

ABY PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SPEŁNIŁ SWOJĄ ROŁĘ

W ostatnich dniach lutego br. redaktor naczelny Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych — ustalonym już zwyczajem — wziął udział w kwartalnej naradzie roboczej Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie; poza tym uczestniczył również w zebraniu założycielskim Klubu Korespondentów PUS we Wrocławiu.

Naradę chorzowską cechowało tym razem większe niż zazwyczaj ożywienie i liczniejszy zjazd korespondentów, przede wszystkim korespondentów z zakładów pracy. W komplecie przybyli zaproszeni na zebranie uczestnicy naszego konkursu dla referentów zasiłkowych.

Dla informacji naszych nowych czytelników przypominamy, że istnieją w tej chwili kluby korespondentów PUS w następujących ośrodkach wojewódzkich (podajemy w kolejności powstawania): w Poznaniu, Chorzowie, Rzeszowie, Krakowie, Warszawie, Gdańsku i Wrocławiu.

Klub chorzowski, któremu przewodniczy ob. Feliks Woźniczka, ustepuje wprawdzie klubowi poznańskiemu jeśli idzie o „sędziwość wieku“, przewyższa go natomiast pod względem przeżności i żywotności. Przez czas istnienia Klubu chorzowskiego wyrósł na jego terenie szereg korespondentów współpracujących z pismem stale, systematycznie.

Nie jest to oczywiście przypadkowe, przeciwnie, wskazuje na to, że Klub jako organizacja zdążył już okrzepnąć i że ugruntowało się wśród jego członków zrozumienie:

— pomocnej roli PUS w pracy ubezpieczeniowców,

— konieczności jak najdalej idącego uterenowania czasopism, a więc

— potrzeby stałej współpracy z nim, potrzeby dzielenia się z pismem spostrzeżeniami, wnioskami i trudnościami.

Lecz i inne kluby, musimy przyznać sprawiedliwie, również znacznie wzmogły swą aktywność. Najwymowniejszym dowodem tego są ostatnie numery PUS, obficie zasilone korespondencjami z wielu stron kraju.

Z wielu, ale jeszcze nie ze wszystkich.

Są bowiem jeszcze województwa nie objęte należytych zasięgiem PUS, są jeszcze tereny, gdzie do

tej chwili nie zdołaliśmy zapewnić sobie stałej współpracy korespondentów, skąd nadsyłane wiadomości mają charakter wybitnie przypadkowy. Zaliczyć tu należy przede wszystkim województwa: białostockie, kieleckie, szczecińskie i olsztyńskie.

I ta sytuacja również nie jest przypadkowa, a dla lepszego jej wyjaśnienia dopuszczamy znowu do głosu statystykę, omawianą częściowo na tym miejscu w numerze poprzednim.

Oto — przypominamy — ankieta przeprowadzona przez rewidentów ZUS w końcu ubiegłego roku w pewnym określonym terminie i w pewnej ilości przedsiębiorstw wykazała, że podczas gdy na terenie Oddziału Wojewódzkiego w Chorzowie czytało PUS 48%, w Gdańsku 36%, to na terenie Oddziału Wojewódzkiego w Białymstoku tylko 13%, a w Kielcach 11% skontrolowanych zakładów pracy.

Taką samą dysproporcję uwypukliła zeszłoroczna analiza prenumeratorów za rok 1952 (danymi najnowszymi za rok ubiegły jeszcze nie dysponujemy).

O czym świadczą przytoczone liczby? Gdzie tkwi problem dobrej (województwo chorzowskie) czy słabszej (województwo białostockie) poczty PUS?

Odpowiedzi na te pytania szukać należy — naszym zdaniem — w samym ubezpieczeniu społecznym, w jego długotrwałym „wieku“, w jego tradycjach, o ileż bogatszych i żywszych na terenach wysoko uprzemysłowanego Śląska, niż np. na gospodarczo zacofanej w okresie międzywojennym Białostocczyźnie.

Lecz obecnie sytuacja gospodarcza w całym kraju uległa radykalnej zmianie. Władza ludowa zdecydowała i raz na zawsze obaliła sztucznie wznoszoną przegrodę pomiędzy „Polską A“ i „Polską B“. Dziś wszędzie się inwestuje, dziś cała Polska jest jednym wielkim placem budowy, dziś wszędzie widać pracę. A gdzie praca, gdzie pracujący tam i ubezpieczenie społeczne, tam też powinien znaleźć się PUS.

Stąd wniosek, że nie wolno nam zrezygnować z ambitnych zamierzeń dotarcia z Przeglądem Ubezpieczeń Społecznych, tym jedynym w kraju czasopismem fachowym, do zakła-

dów pracy na terenie całej Polski. W całym kraju musimy też mieć swoich stałych współpracowników — korespondentów.

Zorganizowanie klubów korespondentów PUS w takich ośrodkach, jak: Białystok, Szczecin i in. ułatwiłoby redakcji nawiązanie kontaktu z zakładami pracy na tych terenach.

Doświadczenia Klubu chorzowskiego, przebieg ostatniej jego narady wykazują niezbicie celowość przynależności korespondenta do klubu. Ożywiony jej przebieg i miła, serdeczna, prawdziwa koleżeńska atmosfera dały wyraz temu, że współpraca w klubie łączy referentów zasiłkowych, że jednoczy tych ludzi „luźnych“, z różnych zakładów pracy, ludzi należących do różnych związków zawodowych. Klub tworzy z nich bowiem „rodzinę ubezpieczeniowców“, tworzy z nich grono specjalistów znających tajniki swojego fachu, wymieniających nabyte doświadczenia. Praca w klubie umacnia ich w poczuciu własnej wartości i przydatności zawodowej i społecznej, jeszcze nie zawsze docenianej przez czynniki administracyjne zakładów pracy.

Nie trzeba chyba udowadniać, jak wielkie ma to znaczenie dla dobrego wykonywania ubezpieczenia społecznego na obecnym etapie jego rozwoju. Najlepiej świadczy o tym chyba fakt, że właśnie w zespole referentów zasiłkowych skupionych w klubie chorzowskim powstała myśl zorganizowania współzawodnicstwa referentów zasiłkowych.

Toteż naszym czytelnikom, a w szczególności uczestnikom naszych konkursów z terenów nie posiadających jeszcze klubów korespondentów PUS, podsuwamy myśl o założeniu klubu u siebie. Aby dojrzała jak najprędzej! Zawsze i wszędzie będziemy służyć radą i pomocą organizacyjną.

A naszego „beniaminka“ nowozałożony Klub Korespondentów PUS we Wrocławiu, witamy serdecznie ufając, że wkrótce Wałbrzych, Legnica, Jelenia Góra i Kłodzko (które już zapowiedziały założenie klubów u siebie) oraz szereg innych ośrodków, włączą się do tej wielkiej sieci placówek, którą zamierzamy pokryć cały kraj, aby Przegląd Ubezpieczeń Społecznych jak najszerzej i jak najlepiej spełnił swoją rolę.

M.

W świetle wskazań II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej jednym z głównych zadań na naszym odcinku jest walka o to, ażeby wielomilionowe sumy, które nasze państwo ludowe wydaje na zasiłki, były rozdzielane prawidłowo, we właściwym czasie, we właściwej wysokości i do rąk uprawnionych. W walce tej ważny udział przypada rewidentom ZUS.

Rewident powinien zdawać sobie sprawę, że od jego osobistego wkładu pracy, przygotowania politycznego, pogłębiania wiedzy zawodowej w poważnym stopniu zależy realizacja tych zadań.

Dzięki przeszkoleniu na kursach w Centrali ZUS, samokształceniu, częstym konsultacjom z kierownictwem i praktyce, przeważająca część rewidentów stale podnosi swe kwalifikacje, wykonuje i przekracza plany pracy. Przeprowadzona analiza protokołów pokontrolnych wykazuje jednak, że nie zawsze w parze z dużą wydajnością pracy kroczy jej jakość.

Nie brak w protokołach błędów rachunkowych, przekręcania nazwisk, imion, niezgodności dat podjęcia i zakończenia zatrudnienia. Przy pozycjach w wykazie B, zakwestionowanych z powodu braku okresu wyczekiwania, nie podaje się często daty rozpoczęcia pracy. Lista tego rodzaju usterek i błędów jest długa; przytoczono tu jedynie przypadki najczęściej spotykane i najbardziej rażące.

Ponadto protokoły często nie zawierają rzeczowych zarządzeń zmierzających do usunięcia błędów i usterek dostrzeżonych w pracy referenta zasiłkowego w zakładzie pracy. Analizy protokołów wykazują, że rewidenty nie przejawiają dostatecznej troski o podniesienie jakości pracy referenta zasiłkowego, troski o pouczenie go o właściwym sposobie załatwiania spraw zasiłkowych.

Niektórzy rewidenty w protokołach w miejscu przeznaczonym na opis organizacji wypłat i pracy aktywno socjalno-ubezpieczeniowego wpisują niczego nie określające zwroty, np. „bez usterek“, „bez większych usterek“, „obliczający nie jest płatnikiem“. itd., a pomijają tak istotne momenty, jak np.:

Czy właściwie zorganizowana została komórka zasiłkowa.

Czy praca jej przebiega sprawnie, czy mieści się w sekcji finansowej.

Czy referent został przeszkolony przez ZUS, jaki jest poziom jego wiedzy z zakresu przepisów świadczeniowych, czy wymaga dodatkowego przeszkolenia.

Czy zakład pracy nie dokonuje nieuzasadnionych zmian wyszkolenych referentów.

Czy referent posiada wszystkie aktualne komunikaty, instrukcje, czy je przeczytał.

Czy miejscowy organ związkowy otacza referenta zasiłkowego opieką, czy i jak walczy z absencją chorobową.

Dla usunięcia stwierdzonych usterek, wynikających z samej organizacji pracy, rewident powinien wpisać do protokołu krótkie rzeczowe zarządzenie, nie pomijając żadnej okoliczności. Niemniej, dla ułatwienia sobie pracy, rewident powinien również zobowiązać zakłady pracy do umieszczenia na liście wypłat zasiłków numeru i daty zlecenia wypłaty, którym pobrano gotówkę.

Stwierdziwszy, że wydane uprzednio zarządzenia nie zostały wykonane, rewident powinien je powtórzyć, zaznaczając wyraźnie fakt niewykonania, celem zwrócenia uwagi zakładowi pracy, radzie miejscowej i komórce kontroli ZUS, która wystąpi z odpowiednimi wnioskami do władz nadrzędnych, administracyjnych i związkowych.

Głęboka, wnikliwa kontrola, sumienne wykonanie obowiązków rewidenta, właściwa kwalifikacja zakwestionowanych pozycji do wykazu A lub B, szczegółowe informowanie zakładu pracy, jakie dokumenty i dokąd powinien nadesłać, pozwolą uniknąć zbędnej korespondencji i wyjaśniania niedomówień.

Powyższe uwagi powinny przyczynić się do niezwłocznej analizy dotychczasowej pracy rewidenta i jej polepszenia tak, by wkrótce wysokiej wydajności pracy towarzyszyła wysoka jej jakość.

L. Moździanowski
(Poznań)

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

ZAGADNIENIE ZACHOROWALNOŚCI Z NIEZDOLNOŚCIĄ DO PRACY (Tłó, metodyka, przepisy). *Tadeusz Gleizner*. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1953, s. 185.

Książka jest pierwszym obszerniejszym opracowaniem w języku polskim zagadnienia absencji chorobowej. Składa się z dwóch części. W pierwszej, po ogólnej charakterystyce absencji chorobowej, jej podłoża ekonomicznego, społecznego i politycznego i po omówieniu doświadczeń Związku Radzieckiego, autor uwytkł zagadnienie absencji chorobowej w Polsce badając przyczyny i analizując statystyki czasowej niezdolności do pracy, po czym omawia zwalczanie absencji chorobowej, metodę, wytyczne postępowania, orzecznictwo o czasowej niezdolności do pracy, nieuzasadnioną absencją chorobową, braki organizacyjne, zadania służby zdrowia na obecnym etapie rozwojowym. Część druga zawiera obowiązujące przepisy.

Treść książki zainteresuje wszystkich aktywistów ubezpieczeniowych w związku z ważną rolą, jaka przypada komisjom socjalno-ubezpieczeniowym oraz organom ubezpieczeń społecznych w długofalowej akcji zwalczania przyczyn absencji chorobowej. (zp)

SYSTEM FINANSOWY. *N. N. Rowiński*. Tłum z ros. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, str. 139, cena zł 8.60.

Książka prof. N. N. Rowińskiego zawiera zwięzłe ujęcie zadań i funkcji systemu finansowego i kredytowego w ZSRR, a w szczególności omawia istotę i rolę budżetu państwowego ZSRR, rozliczenia przedsiębiorstw i organizacji gospodarczych z budżetem, wpłaty ludności na rzecz budżetu, ubezpieczenia oraz zagadnienia kontroli i administracji finansowej ZSRR. Przy omawianiu poszczególnych zagadnień autor wykazuje wyższość socjalistycznego systemu finansowego nad kapitalistycznym. Książka jest przeznaczona dla pracowników państwowego aparatu finansowego oraz pracowników finansowych przedsiębiorstw społecznych; może być również wykorzystana przez młodzież studiującą zagadnienia z dziedziny finansów.

ORGANIZACJA HOTELU ROBOTNICZEGO *H. Nicksi*. Polskie Wydawnictwa gospodarcze, str. 40, cena zł 2.25.

Broszura niniejsza porusza najistotniejsze zagadnienia związane z organizacją hotelu robotniczego, jak: urządzenie i wyposażenie pomieszczeń hotelowych, organizowanie samorządu hotelowego, życia kulturalno-oświatowego, sprawy higieny itp.

Zwalczanie i odszkodowanie chorób zawodowych

Porównanie wykazów chorób zawodowych dających prawo do specjalnych świadczeń w polskim i radzieckim ubezpieczeniu społecznym¹⁾ daje impuls do sformułowania kilku uwag w sprawie prawnego ujęcia sprawy zwalczania i odszkodowywania chorób zawodowych w dotychczas obowiązującym ustawodawstwie polskim.

Przepisy prawne dotyczące chorób zawodowych pochodzą z okresu przedwojennego. Po wyzwoleniu uzupełniono w drodze pozaustawowej kilkoma pozycjami wykaz chorób zawodowych, uzasadniających odszkodowanie rentowe, same jednak koncepcje prawne pozostały dotąd nie zmienione. Zwalczanie chorób zawodowych opiera się więc nadal na rozporządzeniu Prezydenta R.P. z 22 sierpnia 1927, odszkodowanie zaś — na art. 138 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 1933.

Cechą charakterystyczną tych przepisów jest bardzo wąski, ograniczony do 9 pozycji, zakres chorób zawodowych uzasadniających prawo do świadczeń wypadkowych i jednocześnie szeroki, rozbudowany do 49 pozycji, zakres chorób podlegających obowiązkowi zgłaszania do władz sanitarnych jako choroby zawodowe.

Wykaz chorób zawodowych, zawarty w formalnie nadal obowiązującym rozporządzeniu wykonawczym z 17.12.1928 w sprawie wykonania postanowień rozporządzenia z 22.8.1927 (Dz. U. nr 5 z roku 1929), obejmuje jakby dwie grupy chorób zawodowych.

Do pierwszej grupy należą choroby wywołane warunkami pracy w ostatnim zatrudnieniu lub substancjami, z którymi robotnik styka się aktualnie, a więc:

wszystkie zatrucia zawodowe (poz. 1—25 wykazu), choroba kesonowa (poz. 28) nowotwory, owrzodzenia, choroby skórne wywołane substancjami szkodliwymi, urazami cieplnymi itp. (poz. 32,39) oraz choroby zakaźne (poz. 31, 42, 43, 45). Do tej grupy należy zaliczyć choroby, których źródła nie można wprawdzie wiązać z określonym zakładem pracy, ale z ściśle określoną branżą, przy czym praktycznie w większości przypadków pojęcia te są równoznaczne, gdyż chodzi tu o zakłady o dużej stałości zatrudnienia. Tu należałoby wymienić choroby zawodowe górników (glistnica — poz. 26, oczopląs — poz. 35), hutników szkła i metali (zarcma szara — poz. 44, przymiot u wydymaczy szkła — poz. 37), pylice i gruźlica w związku z pylicami (poz. 28 i 38), wreszcie zimnicę u osób pracujących przy osuszaniu błot (poz. 48) oraz choroby skórne i inne zmiany chorobowe u osób narażonych na działania promieni krótkofalowych (rentgen, rad, substancje radioaktywne, promienie pozafioletkowe itp. — poz. 40).

Druga grupa obejmuje choroby, wynikające ze sposobu wykonywania zawodu wzgl. z warunków, w jakich zawód ten jest wykonywany normalnie, tzn. w powszechnie istniejących warunkach we wszystkich zakładach pracy. Do tej grupy chorób zawodowych zaliczyć by można następujące pozycje z wykazu chorób zawodowych z 1928:

27) głuchota u osób zatrudnionych przy młotach pneumatycznych, u kotlarzy, kowali, kolejarzy, puszkarzy, tkaczy;

30) nerwica, nabyta na skutek pracy zawodowej u telefonistek, sygnalistów itp.;

33) choroby oczu i ich przydatki wywołane podczas pracy zawodowej na skutek działania trujących i nie trujących organicznych i nieorganicznych pyłów, gazów i płynów (kapelusznicy, lakiernicy, malarze, murarze, ogrodnicy, piekarze, rolnicy, tapeciarze itp.);

34) choroby oczu u osób, których praca zawodowa wymaga znacznego przybliżenia przedmiotów do oka (drukarze, grawerzy, koronczarki, krawcy, litografowie, szwaczki itp.);

36) przepuklina u osób zajętych dźwiganiem i rzucaniem ciężarów (tragarze, robotnicy transportowi, kolejowi itp.);

41) skurcze zawodowe u pracowników biurowych, muzyków, w przemyśle włókienniczym, telegrafistów itp.;

46) zapalenie pochewek, ścięgien i torebek maziowych (staw łokciowy, garstkowy i kolanowy) na skutek urazów mechanicznych u drukarzy, dekarzy itp.;

47) zmiany chorobowe o charakterze gośćcowym u górników, murarzy, praczek, robotników ziemnych, rolników;

49) żyłaki, stopa płaska, kolano szpotawe u osób wykonujących pracę przeważnie w pozycji stojącej (kelnerzy, piekarze, stolarze itp.).

Można by pierwszą grupę chorób zawodowych nazywać chorobami wynikającymi z zawodu obiektywnego, to jest z warunków miejsca pracy lub branży gospodarczej, drugą zaś grupę chorobami, wynikającymi z zawodu subiektywnego, osobistego, niezależnie od branży gospodarczej, w której pracownik zawód osobisty wykonuje.

Praktycznym uzasadnieniem tego podziału jest przede wszystkim to, że w grupie pierwszej możemy umiejscowić przyczyny w konkretnym zakładzie lub kilku zakładach tej samej branży, podczas gdy w drugiej takie umiejscowienie przyczyn na ogół nie jest możliwe, skoro mamy tu do czynienia z warunkami istniejącymi ogólnie w danym zawodzie.

Jeżeli teraz zanalizujemy listę chorób zawodowych, uzasadniających prawo do rent wypadkowych, to stwierdzić musimy, że zawierała ona do wojny wyłącznie choroby należące do grupy pierwszej (wynikające z zawodu obiektywnego). Jedynie włączone do tej listy po wojnie — w drodze pozaustawowej — uszkodzenia mięśni i stawów u osób zatrudnionych przy przyrządach i narzędziach poruszanych przy pomocy sprężonego powietrza stoją już na pograniczu grupy chorób wynikających z zawodu osobistego a nie warunków w określonej branży (prace te spotyka się w wielu branżach a okres narażenia dla powstania zmian chorobowych jest długi).

Przyczyny tego stanu wynikały ze struktury kapitalistycznego ubezpieczenia wypadkowego. Działał tu nie tylko opór pracodawców ponoszących w całości koszty tego ubezpieczenia przeciw jakiemukolwiek rozszerzaniu listy chorób odszkodowywanych. Z samej istoty tego ubezpieczenia będącego formą realizacji

¹⁾ Zob. artykuł J. Szczygielskiego w nin. numerze PUS str. 113.

odpowiedzialności poszczególnych pracodawców względnie solidarnej wzajemnej odpowiedzialności pracodawców każdej oddzielnej branży (ten stan rzeczy istniał w ustawodawstwie polskim) wynikało, że nie można było wnosić żądania odszkodowania chorób w przypadkach, gdy kosztami świadczeń nie można by obciążyć konta określonej branży.

Drugim argumentem używanym w walce przeciw rozszerzeniu listy chorób zawodowych odszkodowanych na równi z wypadkami, jest obawa przed nadużyciami względnie trudnościami w orzecznictwie lekarskim, które mogłyby powstać w razie odszkodowania takich chorób, które mogą powstawać i z innych przyczyn (głuchota, zmiany gościcowe, choroby oczu itd.). Oczywiście i ten argument opiera się nie na przesłankach społecznych, lecz na wspomnianym wyżej charakterze indywidualnej odpowiedzialności za wypadki i choroby zawodowe, tkwiącym u podstaw ubezpieczenia wypadkowego w ustroju kapitalistycznym.

Jasne jest, że w stosunku do chorób wynikających z zawodu subiektywno-możliwość skutecznej interwencji ze strony władz sanitarnych prawie całkowicie nie istnieją. Z faktu stwierdzenia zawodowych złyków lub płaskostopia u kelnera, głuchoty u kotlarza, skurczu pisarskiego u biuralisty, osłabienia wzroku u zecera lub koronczarki nie można wyciągać żadnych wniosków co do konkretnych zakładów pracy, w których chory był w ciągu całej swej kariery zawodowej zatrudniony. Zgłoszenia te natomiast stanowią podstawowe źródło do poznania zjawiska, warunków jego występowania, większej lub mniejszej odporności, predyspozycji itp., a zatem i podstawę do ogólnych akcji prewencyjnych, jak oświata sanitarna, projektowanie lekarskich metod prewencyjnych, jak lekarskie poradnictwo zawodowe, ogólne wskazówki co do zmian warunków wykonywania zawodu itp. Otóż w nader szczupłych ramach publicznej służby zdrowia w Polsce przedwojennej nie było innych placówek zajmujących się higieną pracy i dlatego takie rozszerzenie listy chorób zawodowych, stawiające całe zagadnienie w orbicie władz sanitarnych, było choćby teoretycznie uzasadnione, chociaż akcja ta, poza wykazami statystycznymi, nie mogła przynieść praktycznych rezultatów.

Zamiast teoretycznych rozważań o właściwym ustaleniu problemu w ustroju socjalistycznym przyjrzyjmy się rozwiązaniom przyjętym w Związku Radzieckim.

Rozwiązania te są wprost przeciwne niż przyjęte w dawnym ustawodawstwie polskim, a mianowicie: zakres chorób zawodowych uprawniających do tych samych świadczeń, co wypadki przy pracy, obejmuje obie grupy chorób zawodowych, przepisy zaś o rejestracji chorób zawodowych, o uprawnieniach i obowiązkach inspekcji sanitarnej ograniczają się do grupy pierwszej — chorób związanych z miejscem pracy.

Wykaz chorób uwzględnianych jako zawodowe w radzieckim ubezpieczeniu społecznym obejmuje wszystkie pozycje zawarte w polskim wykazie z 1928, odnoszącym się do walki z chorobami zawodowymi (z wyjątkiem bardzo spornej nerwicy u telefonistek i sygnalistów) a ponadto nie uwzględnione u nas zapalenia siatkówki u robotników narażonych na silne promieniowanie (hutnicy itp.), nerwobóle i zapalenia nerwów kończyn z powodu ucisku na pnie ner-

wowe (kowale, ładowacze), utrata głosu wskutek niedowładu strun głosowych i przewlekłych zapaleń krtań u nauczycieli, śpiewaków itp. oraz brucellozę.

Jeżeli chodzi o zatrucie zawodowe, to zamiast wyliczenia 25 substancji szkodliwych jak w wykazie polskim wykaz radziecki zawiera jedną pozycję ogólną — zatrucia zawodowe. W ubezpieczeniu radzieckim znikły zatem tendencje ograniczające, które wynikają z kapitalistycznej konstrukcji naszego ustawodawstwa; nie czyni się tam różnicy między chorobami wynikającymi z szczególnych warunków w określonym zakładzie a chorobami wynikającymi z powszechnie napotykanymi warunków wykonywania zawodu, między chorobami występującymi tylko jako zawodowe i takimi, które mogą wynikać i z innych przyczyn. Wszystkie te choroby, jeżeli wykazać można ich powstanie w związku z pracą zawodową, uzasadniają te szczególne korzyści, jakie w prawdziwie społecznym ubezpieczeniu wiążą się z inwalidztwem wypadkowym, to jest brak wymogu okresu wyczekiwania (stażu) i wyższy wymiar kompensujący niemożność nabycia prawa do wyższych świadczeń przez dłuższą pracę.

Należy zastanowić się, jakie znaczenie ma sporządzanie wykazu chorób zawodowych wobec przyjęcia zasady uwzględniania wszystkich grup chorób zawodowych i wyraźnej tendencji do objęcia tym wykazem wszystkich stwierdzonych przez medycynę pracy chorób powstających na tle zawodowym. W praktyce lista taka jest równoznaczna z zastąpieniem list przez definicję ogólną. Wydaje się, że istnieje wiele argumentów przemawiających za zaniechaniem wykazów chorób zawodowych i zastąpieniem ich definicją ogólną.

Jednym z ważniejszych jest względ na niezmiernie szybki postęp techniczny, na wprowadzanie do produkcji coraz nowych tworzyw i substancji o nieznanymi dokładnie z góry właściwościami toksycznych, na stosowanie w technice nowych zupełnie metod opartych na nowych odkryciach naukowych (np. rozwój elektrotechniki, zastosowanie energii atomowej, zastosowanie fal ultraakustycznych itp.). W tych warunkach zawsze będzie istnieć możliwość powstawania nowych schorzeń zawodowych, nie objętych listą choćby najobszerniejszą.

Drugim argumentem byłoby to, że definicja ogólna daje pełniejszy wyraz szerokiemu, prawdziwie społecznemu podejściu do sprawy opieki nad człowiekiem pracy, niż najkompletniejsze ale zamknięte listy.

Po trzecie wydaje się, że definicja ogólna bardziej niż zamknięte listy tworzy bodziec dla medycyny pracy do wnikliwego badania przyczyn chorobowości wiążących się z warunkami pracy i bardziej sprzyja rozwojowi orzecznictwa lekarskiego, a w dalszej konsekwencji — rozwojowi działalności prewencyjnej.

Jak wykazuje doświadczenie w kilku systemach odszkodowań, w których zastosowano definicje ogólne zamiast list chorób zawodowych, obawy co do możliwości zgłaszania jako zawodowe chorób lżejszych i chorób chronicznych, nie pozostających w związku z pracą, okazało się zupełnie nieuzasadnione. Szczególnie wobec rozwoju opieki prewencyjnej nad zdrowiem pracujących i okresowych, badań stanu zdrowia załogi możliwości przedstawiania różnych chorób jako zawodowe zostają prawie całkowicie wyeliminowane.

Radziecki system lekarskiej inspekcji sanitarnej w dziedzinie walki z chorobami zawodowymi opiera się na rozporządzeniu Ministerstwa Zdrowia z 16.2.1939 i instrukcji nr 7 z 1939. Lekarze stwierdzający przypadek choroby zawodowej obowiązani są zgłaszać natychmiast ostre zatrucia zawodowe, chorobę kesonową, porażenia prądem, ostre zawodowe choroby skórne z utratą zdolności do pracy i zbiorowe występowanie chorób skóry nawet bez niezdolności do pracy.

W miesięcznych zestawieniach lekarze leczący obowiązani są zgłaszać do organów przemysłowej inspekcji sanitarnej chroniczne zatrucia zawodowe, pylice, nowotwory zawodowe, oczopląs, choroby wywołane promieniami rentgena i substancjami radioaktywnymi oraz chroniczne zawodowe zatrucia skóry. W każdym zgłoszonym przypadku organa inspekcji sanitarnej przeprowadzają dochodzenia na miejscu pracy i wydają odpowiednie polecenia.

Ograniczenie inspekcji sanitarnej do chorób dających pole do szybkiej interwencji lekarskiej w danym zakładzie pracy nie jest bynajmniej wynikiem zmniejszenia zainteresowania państwa sprawami higieny pracy, ale logiczną konsekwencją olbrzymiego wzrostu i rozwoju opieki nad zdrowiem pracujących. Sprawa badania, leczenia i zapobiegania chorobom

zawodowym znajduje się tu w rękach rozbudowanej sieci placówek przemysłowej służby zdrowia, powołanej do ewidencjonowania i statystycznego ujmowania tych chorób oraz analizowania przyczyn chorobowości. W ten sposób stworzone zostały przesłanki do ściślejszego ograniczenia i urealnienia pracy organów inspekcji sanitarnej.

Problem chorób zawodowych w ubezpieczeniu społecznym w Polsce uważany jest przez samych ubezpieczeniowców za drugorzędny wobec małej liczby przyznawanych z tego tytułu świadczeń. Mimo jednak poświęcenia uwagi temu problemowi nie należy uważać za niezbyt pilne i nie naglące.

W powszechnej obowiązującej wszystkich trosce o potrzeby mas pracujących, stosownie do wskazań II Zjazdu Partii, żadnego problemu nie wolno uważać za drobny, szczególnie gdy — jak w przypadku chorób zawodowych — pokutują jeszcze w naszych przepisach nie przewyżczone w drodze socjalistycznej krytyki i analizy pozostałości ustroju kapitalistycznego. Nie jest to też problem drobny, jeżeli spojrzymy na zagadnienie jako na ważny element wśród bodźców walki o zdrowe i bezpieczne warunki pracy w każdym przedsiębiorstwie produkcyjnym i w każdym zawodzie.

Mgr Roman Gartlicki

Choroby zawodowe w radzieckim i polskim ubezpieczeniu społecznym

Choroby zawodowe, tj. choroby, które pozostają w związku przyczynowym z wykonywaniem pewnego określonego zawodu, są odmiennie traktowane w radzieckim i polskim ubezpieczeniu społecznym. Przyczynia się do tego fakt, iż w ramach radzieckiego ubezpieczenia społecznego nie jest znane jako jego odrębna gałąź ubezpieczenie od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych.

W ZSRR ubezpieczenie od wypadków i chorób zawodowych wchłonięte jest przez ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa. Dlatego też pracownik, który uległ wypadkowi lub zachorował na chorobę zawodową, może się ubiegać tylko o rentę inwalidzką, a więc jedynie wówczas, gdy stał się niezdolny do zarobkowania w takim stopniu, że może być zaliczony do jednej z 3 grup inwalidów uprawnionych do renty na zasadach ogólnych.

Jednakże choroba zawodowa, podobnie jak wypadek w zatrudnieniu, zwalnia pracownika od przebycia okresu ubezpieczenia (stażu pracy) potrzebnego do uzyskania normalnej renty inwalidzkiej, a nadto wpływa wybitnie na wysokość tej renty. Gdy bowiem renta inwalidzka przyznana wskutek wypadku lub choroby zawodowej wynosi w zależności od grupy inwalidztwa i ga-

łęzi gospodarki narodowej, w której dany pracownik jest zatrudniony, od 100% do 50% zarobku przyjętego do wymiaru, ta sama renta przyznana wskutek inwalidztwa spowodowanego przyczynami ogólnymi waha się w granicach od 69% do 33% zarobku.

W polskim ubezpieczeniu społecznym renta z tytułu choroby zawodowej należy się niezależnie od tego, czy pracownik stał się wskutek tej choroby tak dalece niezdolny do zarobkowania, iż może być uważany za inwalidę uprawnionego do renty inwalidzkiej. Dla przyznania renty z powodu choroby zawodowej wystarczy bowiem, gdy utrata zdolności do zarobkowania wynosi przynajmniej 25%.

Jeżeli zaś choroba zawodowa powoduje u robotnika utratę zdolności do zarobkowania wynoszącą co najmniej 66⅔%, a u pracownika umysłowego utratę zdolności do wykonywania dotychczasowego zawodu ponad 50%, robotnik lub pracownik umysłowy ma prawo nie tylko do renty z ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych, lecz także do renty inwalidzkiej z ubezpieczenia emerytalnego. Jednakże jedna z tych rent, a mianowicie niższa podlega zmniejszeniu do połowy.

Fakt, iż inwalidztwo spowodowane zostało chorobą zawodową, nie

daje w ubezpieczeniu emerytalnym robotników żadnych specjalnych ulg w zakresie przebycia okresu wyczekiwania i zachowania uprawnień.

Natomiast w ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych okres wyczekiwania nie jest wymagany, jeżeli niezdolność do wykonywania zawodu wywołana została chorobą zawodową.

Jedynie w Karcie Górnika spotykamy podobną konstrukcję jak w ubezpieczeniu radzieckim. Górnik bowiem, który zachorował na chorobę zawodową, może otrzymać rentę z KG tylko wtedy, gdy zostanie uznany za niezdolnego do pracy pod ziemią (inwalidę), przy czym renta inwalidzka zostaje odpowiednio zwiększona. Fakt zachorowania na chorobę zawodową zwalnia również, podobnie jak w ubezpieczeniu radzieckim, od konieczności przebycia okresu wyczekiwania (stażu pracy) wymaganego do przyznania renty z KG.

Lista chorób zawodowych uprawniających w radzieckim ubezpieczeniu społecznym do podwyższonych rent inwalidzkich jest znacznie szersza aniżeli lista chorób dających prawo do renty z polskiego ubezpieczenia od wypadków i chorób zawodowych. Widać to z poniższego zestawienia:

W Z S R R	W P O L S C E
1) Zatrucie truciznami zawodowymi, tj. takimi, z którymi trzeba się stykać przy wykonywaniu danego zawodu	zatrucia: a) fosforem i jego związkami b) arsenem i jego związkami c) siarczkiem węgla d) benzolem, jego homologami i ich pochodnymi e) chloropochodnymi węglowodorów szeregu tłuszczowego f) ołowiem i jego związkami g) rtęcią, jej związkami i amalgamatami, glistnica
2) glistnica	—
3) rak skóry	—
4) przewlekłe zapalenie skóry	—
5) owrzodzenie skóry, błon śluzowych nosa, gardła oraz wrzody rogówki	zachorowanie na nabłoniaki skóry
6) pylica płuc	pylica płuc
7) choroba kesonowa	—
8) oczopląs	—
9) ciężkie uszkodzenia skóry, tkanek (zapalenia skóry, owrzodzenia, zaniki) przez promienie rentgenowskie i promienie radu	zmiany chorobowe wywołane działaniem promieni Rentgena, radem i innymi substancjami promieniotwórczymi
10) zaćma	—
11) zapalenie siatkówki (w związku ze stałym oddziaływaniem promienistej energii znacznego nasilenia)	—
12) upośledzenie słuchu wskutek schorzeń ucha wewnętrznego spowodowanych przez stałe oddziaływanie hałasu	—
13) przewlekłe zapalenie torebek maziowych stawów kolanowego, łokciowego i promieniowego	—
14) przykurcze Dupuitren'a	—
15) przewlekłe zapalenie maziowych kaletek	—
16) nerwice zawodowe (typu skurczu piersarskiego)	—
17) nerwobóle i zapalenie nerwów kończyn	choroby zawodowe mięśni, kości i stawów u osób zatrudnionych przy przyrządach działających przez sprężenie powietrza
18) żylaki kończyn dolnych z obrzękami lub owrzodzeniami	—
19) przewlekłe zmiany w stawach kończyn, (płaskostopie u piekarzy itp.)	—
20) utrata głosu wskutek niedowładu strun głosowych, przewlekłego zapalenia krtani lub „węzełków śpiewaków“	—
21) postępująca krótkowzroczność	—
22) wąglik	wąglik
23) nosacizna	—
24) wodowstręt (wścieklizna)	—
25) tężec	—
26) ostre choroby zakaźne, odpowiadające infekcji, z którą dane osoby się stykają, jeżeli nie ma podstawy do przypuszczenia, że źródło choroby było poza warunkami pracy w danym zawodzie	—
27) brucelloza (choroba Wanga, gorączka maltańska)	—

Ochrona matki i dziecka na zasadach socjalistycznych została w Węgierskiej Republice Ludowej zrealizowana drogą uchwały Rady Ministrów z 30. I. 1953.

Zgodnie z tą uchwałą kobieta w stanie ciąży winna być przynajmniej trzy razy poddana bezpłatnemu badaniu lekarskiemu. Pierwsze badanie powinno się odbyć możliwie przed końcem trzeciego miesiąca ciąży, ostatnie zaś w ósmym miesiącu. Pielęgniarki mają się opiekować przyszłymi matkami w ciągu całego okresu ciąży. Przyznanie wypłaty niemowlęcej oraz premii porodowej uzależnione jest od poddania się trzykrotnemu badaniu lekarskiemu.

Pobyt w klinice porodowej jest bezpłatny dla kobiet ubezpieczonych i dla żon pracowników ubezpieczonych. Inne kobiety ponoszą połowę kosztów. Nieprzyjęcie do pracy i tylko z powodu ciąży jest wzbronione pod groźbą kary. Kobiety ciężarne i karmiące matki przed upływem 3 miesięcy po rozwiązaniu nie mogą być zwolnione z pracy.

Kobiety zatrudnione mają prawo do urlopu macierzyńskiego, który wynosi 6 tygodni przed porodem i 6 tygodni po porodzie. W razie komplikacji porodowych urlop zostaje przedłużony o 4 tygodnie. Na żądanie uprawnionej cały urlop macierzyński może być przesunięty na okres po porodzie, jeżeli lekarz stwierdzi, że może ona wykonywać swe zatrudnienie bez szkody dla zdrowia.

Według dotychczasowych przepisów karmiąca matka miała prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie dziecka do końca 6 miesiąca i do jednej takiej przerwy do końca 9 miesiąca po porodzie. Obecnie długość przerw może być podwyższona do 45 minut, jeżeli karmiąca matka musi w celu karmienia dziecka udać się do żłobka albo do domu. Na żądanie matki dwurazowe przerwy mogą być połączone w jedną półtoragodzinną. Jeżeli jednak nawet w tych warunkach matka nie może karmić dziecka, musi jej być przyznany na żądanie urlop, najwyżej jednak na okres 3 miesięcy.

Matka, która wstrzymuje się od pracy ze względu na pielęgnowa-

Nadmienić trzeba, iż w ZSRR organa orzecznictwa lekarskiego mają prawo zabiegania o przyznanie uprawnień związanych z chorobami zawodowymi, w poszczególnych

przypadkach chorób zawodowych nie zamieszczonych na liście. Sprawy takie są przekazywane naukowemu instytutom badawczym dla wydania orzeczenia. *J. Szczygielski*

nie chorego dziecka w pierwszym roku jego życia, otrzymuje zasiłek chorobowy, jeżeli udowodnione zostanie, że opieka matki jest konieczna, a nie ma innego członka rodziny, który mógłby się dzieckiem zająć. W razie pielęgnacji chorego dziecka w wieku między pierwszym a szóstym rokiem życia matka może przy takich samych założeniach żądać przyznania urlopu do 30 dni w roku. Pracownicy samotnie otrzymują w czasie tego urlopu zasiłek chorobowy, jeżeli dziecko nie ukończyło jeszcze dwóch lat.

Kobiety mające na utrzymaniu dzieci w wieku do 14 lat mają prawo do jednodziennego bezpłatnego urlopu w miesiącu pod warunkiem jednak, iż w ciągu poprzednich

3 miesięcy nie opuściły pracy z przyczyn nieuzasadnionych.

Od 1. 3. 1953 państwo przydziela bezpłatnie wyprawki niemowlęce wartości 400 forintów.

Ubezpieczone kobiety otrzymują oprócz premii porodowej zasiłek pielęgnacyjny w czasie urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% zarobku. Premia porodowa wynosi od 1. 3. 1953 r. za pierwsze dziecko 700 forintów, za każde następne 600 forintów.

Zasiłek rodzinny na dzieci kształtuje się w zależności od liczby dzieci i wynosi 37,50 na dwoje dzieci, wzrastając do 112 forintów mies. na każde dziecko przy 12 dzieciach. Na każde następne dziecko zasi-

łek rodzinny wynosi 210 forintów mies. Na 1 dziecko zasiłek przysługuje tylko samotnej matce i wynosi 30 forintów mies. Zasiłku rodzinnego na żonę obecnie już się nie wypłaca. Zasiłek rodzinny wypłaca się do 16 roku życia dziecka, do 18 zaś roku życia wtedy, gdy dziecko uczy się w szkole lub jest uczniem w zakładzie pracy (rzemiośle). Wypłatę zasiłku wstrzymuje się, jeżeli dziecko otrzymało stypendium lub zostało umieszczone w bursie.

Na pokrycie wydatków związanych z wypłatą zasiłków rodzinnych służy podatek pobierany w wysokości 4% zarobku od bezdzietnych mężczyzn w wieku od 20 do 50 lat i bezdzietnych kobiet w wieku od 20 do 45 lat.

Dalsze kroki rządu NRD w dziedzinie polepszenia świadczeń socjalnych

Realizując konsekwentnie swoją politykę podnoszenia stopy życiowej społeczeństwa rząd NRD stale polepsza również świadczenia socjalne dla ludności¹⁾.

Podajemy poniżej informacje o dokonanych w roku bieżącym zmianach, wiążących się z działalnością ubezpieczenia.

1. Od 1 stycznia 1954 został wprowadzony specjalny zasiłek bezradności (Sonderpflegegeld) dla osób, które wskutek wojny, wypadku lub innej przyczyny doznały szczególnie ciężkich cielesnych obrażeń. Zasiłek w wysokości 60 marek mies. wypłaca się osobom, które: a) są ślepe i głuche lub mają tak osłabiony słuch, że praktycznie muszą być uważane za głuche, b) są ślepe i tak sparaliżowane, że nie mogą posługiwać się górnymi lub dolnymi kończynami, c) są ślepe i co najmniej w 70% uszkodzone w zakresie centralnego systemu nerwowego (mózgu), d) są ślepe i utraciły obydwie nogi, e) są ślepe i bez rąk względnie mają tak okaleczone ręce, że praktycznie nie mogą się nimi posługiwać, f) są ślepe i mają takie ciężkie schorzenia organizmu, które uzasadniają prawo do zasiłku bezradności z ubezpieczenia społecznego lub z opieki (pomocy) społecznej, g) są bez rąk lub nie mogą się nimi całkowicie posługiwać niezależnie od tego, czy mają jeszcze inne kalectwo, h) poddane były amputacji na 3 kończynach.

Zasiłek w kwocie 30 marek mies. wypłaca się osobom, które nie mogą korzystać z psa przewodnika i a) są ślepe oraz mają amputowaną jedną rękę, b) są ślepe i mają amputowaną jedną nogę.

Warunkiem zatem wypłaty specjalnego zasiłku (z wyjątkiem osób bezręczkich i osób poddanych trzykrotnej amputacji) jest, aby ślepotą istniała obok innego szczególnie ciężkiego powyżej określonego kalectwa.

W okresie pobytu w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym dana osoba otrzymuje tylko 50% zasiłku za każdy dzień kalendarzowy.

Prawo do specjalnego zasiłku bezradności mają wszyscy obywatele NRD o określonym wyżej stopniu kalectwa, bez względu na to, czy podlegają ubezpieczeniu czy nie i niezależnie od ewentualnie pobieranego już z ubezpieczenia społecznego dodatku bezradności. Wypłata zasiłku nie jest też uzależniona od zarobku względnie innego dochodu.

Osobom pobierającym renty z ubezpieczenia społecznego zasiłek wypłaca powiatowy organ (oddział) ubezpieczenia od pierwszego dnia tego miesiąca, w którym zgłoszono roszczenie o zasiłek.

2. Na wniosek Związków Zawodowych Rada Ministrów rozporządzeniem z dnia 7.1.1954 polepszyła świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. W szczególności więc rozporządzenie to przewiduje:

- a) przedłużenie okresu wypłaty zasiłku chorobowego do 39 tygodni;
- b) przedłużenie wypłaty zasiłku domowego i szpitalnego do 52 tygodni;
- c) wypłatę jednorazowego zasiłku w razie urodzenia dziecka przez rencistkę;
- d) wypłatę zasiłków chorobowych studentom.

a. Podobnie jak w naszym ubezpieczeniu, przedłużenie wypłaty zasiłku chorobowego z 26 do 39 tygodni następuje wówczas, gdy komisja lekarska wyda orzeczenie, że istnieje możliwość odzyskania przez ubezpieczonego zdolności do pracy w ciągu najbliższych 13 tygodni. Ustalenie przez komisję, czy w ciągu tego czasu ustąpi niezdolność do pracy, musi być dokonane w drodze zbadania ubezpieczonego przed upływem 26 tygodni, najwcześniej jednak w 24 tygodniu pobierania zasiłku. Jeżeli komisja nie może ustalić, że odzyskanie zdolności do pracy nastąpi w ciągu 13 tygodni, przyjmuje się, iż ubezpieczony jest przejściowo lub trwale inwalidą, wobec czego, jeśli ma on uprawnienia do renty, powiatowy oddział ubezpieczenia społecznego podejmuje jej wypłatę od 27 tygodnia niezdolności do pracy począwszy.

b. W myśl § 32 rozporządzenia o ubezpieczeniu społecznym z 28.1.1947 ubezpieczenie w NRD ponosi ko-

¹⁾ Zob. PUS: nr 9/53 str. 259, nr 2/54 str. 30.

szły leczenia szpitalnego przez okres 26 tygodni, poza ten zaś okres najwyżej do upływu 52 tygodni tylko w takim przypadku, jeżeli badanie lekarskie wykaze, że nastąpi odzyskanie zdolności do pracy w niedalekim czasie. W czasie leczenia szpitalnego wypłacało się zasiłek nie dłużej niż przez 26 tygodni. Po upływie tego okresu zasiłek nie przysługiwał, chyba że dana osoba była chora na gruźlicę lub leczyła się z powodu doznanego wypadku w zatrudnieniu. Obecnie zasiłek domowy względnie szpitalny wypłaca się do upływu 52 tygodni, jeżeli do tego czasu ubezpieczony odzyska w myśl orzeczenia lekarskiego zdolność do pracy.

Jeżeli zwolnienie ze szpitala nastąpi przed upływem 52 tygodni, a lekarz zarządzi, aby ubezpieczony wstrzymał się od pracy, wówczas wypłaca się zasiłek chorobowy nie dłużej jednak niż do upływu 52 tygodni.

Wypłata zasiłku chorobowego, domowego i szpitalnego ponad 52 tygodnie dopuszczalna jest jedynie w odniesieniu do leczących się na gruźlicę lub na skutek doznanego wypadku w zatrudnieniu. Tacy chorzy mają prawo do zasiłku przez cały czas leczenia się w zakładzie zamkniętym.

c. Rozporządzenie z 7.1.1954 przyznało jednorazowy zasiłek w razie urodzenia dziecka kobietom pobierającym rentę z tytułu własnego ubezpieczenia lub otrzymującym zasiłek dla bezrobotnych albo zasiłek z opieki społecznej. Wynosi on 50 marek. W razie urodzenia bliźniaków lub trójaków przysługuje dwukrotny względnie trzykrotny zasiłek. Dotychczas jednorazowy zasiłek otrzymywały tylko żony rencistów i żony pracowników pobierających zasiłek dla bezrobotnych.

d. Studenci nie są objęci ubezpieczeniem w NRD. Uczniowie bowiem i studenci objęci są państwowym planem stypendialnym, a stypendium wypłaca się także w razie choroby (niezdolności do pracy). Niekiedy jednak zachodzi konieczność przerwania studiów w związku z chorobą połączoną z niezdolnością do pracy, z czym związana jest oczywiście utrata stypendium. Rozporządzenie z 7.1.1954 postanawia więc, że studenci uniwersytetów, wyższych szkół fachowych, szkół partyjnych i związkowych, którzy w czasie studiów pobierają stypendium, a w związku z chorobą połączoną z niezdolnością do pracy muszą przerwać swe studia, mają prawo do zasiłku chorobowego na zasadach obowiązujących w ubezpieczeniu społecznym. Świadczenia przysługują od dnia zaprzestania wypłaty stypendium. Dla studentów, którzy przed podjęciem studiów byli zatrudnieni, przyjmuje się za podstawę obliczenia świadczeń zarobek z okresu 3 miesięcy zatrudnienia przed wstąpieniem na studia. Dla studentów zaś, którzy nie byli w ogóle zatrudnieni, bierze się za podstawę minimalny zarobek zasadniczy.

3. Pojęcie wypadku przy pracy pozostawało dotychczas w NRD niezmienione i nie uwzględniało ewolucji treści stosunku pracy, który w społeczeństwach budujących socjalizm obejmuje pośrednio szereg nowych form działalności pracownika.

Uwzględniając życzenia Związków Zawodowych rząd NRD przeprowadził ostatnio rozszerzenie zakresu społecznego ubezpieczenia wypadkowego.

Rozporządzenie z 4.11.1954, wchodzące w życie z dniem 1.1.1954, rozciągnęło opiekę ubezpieczeniową na wypadki:

a) przy zorganizowanych dobrowolnych akcjach odbudowy i rozbudowy, b) przy zorganizowanej pomocy żniwnej i akcji ochrony pól, c) przy opiece nad dziećmi i młodzieżą w ramach wychowania pozaszkolnego, jak np. akcja wakacyjna, wycieczki, obchody i imprezy sportowe.

Czwartą grupę wypadków objętych nowym rozporządzeniem stanowią wypadki, którym uległy osoby ratujące lub usiłujące ratować bez szczególnego prawnego zobowiązania ludzi znajdujących się w niebezpieczeństwie życia, bądź też udzielały pomocy organom władzy państwowej na ich żądanie przy wykonywaniu czynności służbowych, bądź wreszcie uczestniczyły w zatrzymaniu osób podejrzanych o przestępstwo lub w obronie osób napadniętych.

Warunkiem uznania za wypadek przy pracy wypadków z pierwszych dwu grup jest zorganizowany charakter dobrowolnej akcji społecznej, w której poszkodowany brał udział. Akcje takie mogą być organizowane przez zakłady pracy, partie, organizacje masowe, a nawet komitety blokowe (akcje odgruzowania itp.). Jeśli chodzi o wypadki w grupie trzeciej, to decydujący jest charakter wychowawczy danej akcji, a więc udział w niej — w formie inicjatywy, nadzoru itp. — instytucji i organizacji zajmujących się oświatą i wychowaniem (mogą to być również organizacje związkowe, np. przy koloniach letnich prowadzonych przez przedsiębiorstwa).

Jeśli porównamy zakres sytuacji objętych nowym rozporządzeniem rządu NRD z zakresem rozszerzonej opieki ubezpieczenia wypadkowego, ustalonym w Polsce w drodze zarządzeń Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 22.12.1950, 17.4.1953, 16.11.1953, to należy dojść do wniosku, że zakres ustalony w Polsce jest niewątpliwie szerszy, gdyż obejmuje i akcje o charakterze społeczno-politycznym i zawiera w sobie wszystkie sytuacje uwzględnione w rozporządzeniu z 4.2.54. Dotyczy to również opieki nad dziećmi i młodzieżą, w której pracownicy uczestniczą w ramach akcji organizowanych przez związki zawodowe, TPD i inne organizacje wymienione w zarządzeniach MPiOS.

Istotna różnica między stanem prawnym w Polsce a nowym uregulowaniem sprawy w NRD polega zatem przede wszystkim na tym, że rozporządzenie z 4.2.1954 podobnie jak rozporządzenie omówione pod pkt. 1 obejmuje zarówno pracowników, podlegających ubezpieczeniu społecznemu, jak i osoby nieubezpieczone (samodzielnych chłopów). W związku z tym powstała konieczność specjalnych przepisów o wymiarze rent, za których podstawę przyjęto tu dochód z pracy, odpowiadający wykształceniu i uzdolnieniu poszkodowanego, w granicach 1440—7200 marek rocznie. Dochód ten jest ustalany przez powiatowe organa ubezpieczenia społecznego.

Przepisy wykonawcze do cytowanego rozporządzenia ustalają szczegółowo zakres i tryb przyznawania świadczeń pieniężnych i leczniczych oraz tryb zgłaszania wypadków i przeprowadzania dochodzeń.

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

WARSZAWA

polecają ostatnie nowości wydawnicze:

Augustowski Zb.	— Planowanie kosztów własnych w przemyśle. Str. 119	zł 7,50
Edel Kryński H.	— Zmiany struktury społeczno-gospodarczej woj. gdańskiego. Str. 139	zł 8,40
Fugelzang N. F. i Zotin N. I.	— Analiza działalności zakładów przemysłowych budownictwa. Tłum. z ros., str. 108	zł 6,50
Hulek A.	— Możliwości pracy osób z uszkodzeniami kończyn górnych. Str. 136	zł 9,50
Inozemcew N. N.	— Kauczuk na światowym rynku kapitalistycznym. Tłum. z ros., str. 171	zł 10,80
Juriew N. M.	— Plan techniczno-przemysłowo-finansowy zakładu budowy maszyn. Tłum. z ros., str. 332	zł 26,15
Kortan-Kupke J. i Reicher J.	— Planowanie wewnątrzzakładowe i rozrachunek gospodarczy w przemyśle obuwniczym. Str. 139	zł 9,—
Majewski M. i Poźniak T.	— Dokumentacja i kontrola w uspołecznionym handlu detalicz- nym. Wyd. II, str. 301	zł 22,50
Nowak J.	— Materiały ceramiczne i mineralne w bulownictwie. Infor- mator zaopatrzeniowca. Str. 170	zł 12,30
Poradnik sprzedawcy Praca zbiorowa	— Sprzedaż ryb i przetworów rybnych. Str. 51	zł 2,70
	— Koszty budownictwa i sposoby ich obniżenia. Tłum. z ros., str. 163	zł 9,90
Praca zbiorowa	— Księgowość rejestrowa w handlu. Str. 267	zł 25,60
Wiesiołowski B. B.	— Ekonomika i organizacja gospodarki komunalnej. Tłum. z ros., str. 363	zł 32,50
Wiszniewski L.	— Planowanie urządzeń kulturalnych i socjalnych. Str. 215	zł 13,30

W najbliższym czasie zostaną wydane:

Badecka J.	— Technologia przyrządzania posiłków
Dybowski St. i Mrugałło W.	— Poradnik administratora budynków mieszkalnych
Grochulski J. i Choliński T.	— Kontrola bankowa funduszu płac
Iwazkiewicz Z.	— Jak czytać bilans przedsiębiorstwa handlowego
Kielan Fr.	— Jak czytać bilans gminnej spółdzielni „Samopomoc Chłopska“
Kozak W.	— Kontraktacja produkcji roślinnej

PORADNIK SPRZEDAWCY I KIEROWNIKA SKLEPU Z ARTYKUŁAMI SPOŻYWCZYMI

	— Sprzedaż artykułów chemicznych gospodarstwa domowego
	— Sprzedaż artykułów winno-cukierniczych
	— Sprzedaż odzieży gotowej
Szczypa W.	— Jak żyje i pracuje górnik w Polsce Ludowej
Wolski St.	— Biurowość i korespondencja w handlu zagranicznym.

Książki Polskich Wydawnictw Gospodarczych nabywać i zamawiać można w księgarniach techniczno-gospodarczych „DOMU KSIĄŻKI“ oraz w CENTRALNEJ KSIĘGARNI WYSYŁKOWEJ „DOMU KSIĄŻKI“ w Warszawie, Pl. Dąbrowskiego 8; która wysyła je za zaliczeniem pocztowym.

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. 5. - zł