PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

1944 22/VII 1954

BYŁO TO DZIESIĘCIOLECIE NAJWIĘKSZYCH PRZEOBRAŻEŃ SPOŁECZNYCH, JAKIE NARÓD POLSKI PRZEŻYWAŁ W CIĄGU SWEJ TYSIĄCLETNIEJ HISTORII BOLESŁAW BIERUT

Nr 7-8 1954

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ:

Realizacja zapowiedzi Wielkiego Manifestu — Jerzy Piotrowski . . . 181

Kalendarz wydarzeń w ubezpieczeniu społecznym — 22.VII. 1944-1954 — opr. Tadeusz Bartnicki 186

Ubezpieczenie społeczne w latach 1944—1954 w liczbach — (F. K.) 190

Przywileje rentowe za wysoki wkład pracy — Rozwój ubezpieczenia emerytalnego górników w Polsce Ludowej — Feliks Woźniczka 196

Droga do socjalistycznego systemu zaopatrzeń emerytalnych — Wanda Mamrotowa 201

O dalsze usprawnienie obsługi ubezpieczonych — Stanisław Balcerski . . . 204

Zabezpieczenie rozwoju rodziny pracowniczej — M. Brojewski 207

Opieka nad zdrowiem pracujących jednym z podstawowych zadań związków zawodowych — Mieczysław Tureniec 209

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa dba o zabezpieczenie potrzeb załogi — F. Woźniczka (Chorzów) 212

Sprawy ubezpieczenia społecznego na XI Zjeździe Związków Zawodowych ZSRR — J. Szczygielski 213

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Nowy socjalistyczny system zaopatrzenia emerytalnego — K. Niementowski . 215

Nowe zasady ustalania zarobków stanowiących podstawę obliczania zasiłków chorobowych — M. Surmicka — E. Szeremeta 220

Trzymiesięczny okres zatrudnienia jako warunek otrzymania zasiłku rodzinnego 222

W sprawie uprawnień do zasiłków rodzinnych w razie powołania pracownika do służby wojskowej — (e) 224

ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . . 225

PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS 227

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

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

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 7-8 1954
LIPIEC - SIERPIEŃ ROK XXI

22.VII.1944 — ogłoszony został Manifest PKWN, który wzywał do bezkompromisowej i powszechnej walki z okupantem oraz do obalenia władzy burżuazji i obszarników, odpowiedzialnych za sprowadzenie narodu na bezdroża gospodarczego i kulturalnego upadku w dwudziestoleciu międzywojennym oraz w ciemne mroki okupacji hitlerowskiej. Manifest kreślił program tej walki i wskazywał drogi budowy szczęśliwego życia narodu. Szybkie było tempo realizacji tego programu, a oto niektóre z historycznych dat tego okresu, który swą doniosłością przewyższa wszystko, co było w naszych dziejach.

17.I.1945 — armia radziecka i współdziałające z nią wojsko polskie wyzwoliła Warszawę.

15.IV.1945 — sforsowana została linia Odry i Nysy i przywrócone zostały Polsce jej pradawne ziemie.

21.IV.1945 — podpisany został między ZSRR i Polską układ o przyjaźni i pomocy wzajemnej.

16.VIII.1950 — podobny układ z NRD ustala ostatecznie granicę przyjaźni na Odrze i Nysie.

W wyzwolonym państwie, któremu przywrócone zostały jego historyczne narodowe granice, lud pracujący staje się gospodarzem bogactw kraju i przejmuje odpowiedzialność za ich pomyślny i planowy rozwój.

6.IX.1944 — dekret PKWN postanawia natychmiastową reformę rolną i oddanie ziemi chłopom.

3.I.1946 — Krajowa Rada Narodowa uchwala ustawę o unarodowieniu przemysłu.

20.IX.1946 — Krajowa Rada Narodowa uchwala 3-letni Plan Odbudowy zniszczonego wojną kraju.

21.VII.1950 — Sejm podejmuje uchwałę określającą zadania 6-letniego Planu Rozwoju Gospodarczego i Budowy Podstaw Socjalizmu przez uprzemysłowienie kraju, rozwój i unowocześnienie rolnictwa.

Ofiarność i entuzjazm polskich mas pracujących, skupionych wokół haseł wielkiego programu PKWN, realizowanego pod kierownictwem Partii, szybko prowadzi Polskę ku socjalizmowi, „umacnia się nowy ustrój społeczny, odpowiadający interesom i dążeniom najszerszych mas ludowych".

15.XII.1948 — powstaje Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, jednocząca polski ruch robotniczy.

17.II.1951 — VI Plenum KC PZPR wysuwa hasło Frontu Narodowego walki o pokój i plan 6-letni.

22.VII.1952 — uchwalona zostaje nowa Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, która utrwalając osiągnięte zdobycze, „zabezpiecza stały wzrost dobrobytu, zdrowotności i poziomu kulturalnego mas ludowych". (art. 3).

10.III.1954 — II Zjazd PZPR mógł po dokładnej analizie naszych osiągnięć i braków stwierdzić, że „dziś już istnieje u nas niezbędna, oparta na nowoczesnej technice i dostatecznie mocna baza przemysłowa", pozwalająca na podjęcie zadania przyśpieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Prawie natychmiast rozpoczęła się realizacja tego hasła także w dziedzinie ubezpieczenia społecznego: wydane zostały dwa akty rozszerzające uprawnienia do zasiłków chorobowych, przede wszystkim zaś nastąpiła wybitna poprawa zaopatrzeń emerytalnych przyznawanych od 1 lipca br. na podstawie nowych, już socjalistycznych przepisów.

Podobnie zresztą w całym 10-leciu Polski Ludowej przemianom ustrojowym i gospodarczym towarzyszyły również przemiany w dziedzinie ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z zapowiedzią Manifestu PKWN odbudowa i rozbudowa ubezpieczenia społecznego rozpoczęła się natychmiast po wyzwoleniu, rozszerzył się zakres jego działania zwiększyły się rozmiary udzielanej pomocy, zmieniły się jego funkcja i charakter. W dziesięciolecie Manifestu, ubezpieczenie otrzymuje socjalistyczne formy organizacyjne przez oddanie ich zarządu w ręce związków zawodowych oraz socjalistyczny powszechny system zaopatrzeń emerytalnych. Zniknęły z ubezpieczenia obce mu, narzucone w okresie kapitalistycznym zadania.

REALIZACJA ZAPOWIEDZI WIELKIEGO MANIFESTU

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W WYŁĄCZNEJ SŁUŻBIE KLASY ROBOTNICZEJ

W wydanej w 1935 roku obszernej publikacji ówczesnego sanacyjnego Ministerstwa Opieki Społecznej tak wyjaśniono genezę pierwszych aktów ustawodawstwa pracy, wydanych w latach 1919 i 1920 w wyzwolonej spod zaborców Polsce okresu międzywojennego:

„Wewnątrz kraju położenie materialne szerokich warstw ludności było rozpaczliwe. Fermenty rewolucyjne przenikały z Federacji Socjalistycznych Republik Radzieckich i z czerwonych w owej chwili Niemiec. W nienawykłym do wolności politycznych królestwie kongresowym, któremu właśnie przypadło

w udziale organizowanie ustroju nowego Państwa Polskiego, wszystkie warstwy społeczne były jednakowo zdezorientowane niezwykłością sytuacji. Właściciele folwarków uważali za rzecz niesłychaną pertraktowanie z delegatami służby folwarcznej o warunki pracy i wynagrodzenia. Z drugiej strony, roiło się od gwałtów w stosunku do pracodawców zarówno na wsi jak w mieście. W radach delegatów robotniczych, potworzonych za wzorem rosyjskim i niemieckim, przewodziły żywioły komunistyczne i w ogóle skrajnie lewicowe. Miały one za dyrektywę, zgodnie z uchwałą konferencji komunistycznej z listopada 1918 r. zaostrzać i pogłębiać starcia codzienne na gruncie kwestii zarobkowych, braku pracy, lichwy żywnościowej i mieszkaniowej, lokautów itp. i wprowadzać je w łożysko walki o dyktaturę proletariatu; organizować bezpośrednią walkę o władzę polityczną przez zbrojenie ludu i rozbrajanie burżuazji" [1]).

Zdaniem więc sanacyjnego publicysty, „zdezorientowanie" klasy robotniczej w nowopowstałym państwie polskim polegało na tym, że podjęła ona walkę o władzę ludową, o dyktaturę proletariatu, która jedynie zdolna była zapewnić dobrobyt ludzi pracy w Polsce i ukrócić samowolę burżuazji.

Na czym zaś polegało owo rzekome „jednakowe zdezorientowanie" burżuazji. To samo źródło daje odpowiedź i na to pytanie słowami ówczesnego premiera Moraczewskiego: „Bogaci odmawiają płacenia podatków, bojkotują pożyczkę państwową, wprowadzają sabotaż na wszystkich polach gospodarki państwowej, uprawiają lichwę artykułów codziennej potrzeby, sprzedają i wywożą żywność za granicę".[2])

W tych warunkach rząd Moraczewskiego, który mówił o sobie, że „pragnie być rządem ludowym", podejmuje główne wysiłki dla „uspokojenia umysłów" ludu, dla stępienia ostrza klasowej walki proletariatu. Narzędziem do tego miały być: w stosunku do robotników — pierwsze akty prawne z dziedziny ustawodawstwa ochronnego pracy, a między nimi również ustawa o ubezpieczeniu na wypadek choroby, w stosunku zaś do chłopów — ustawa o reformie rolnej.

„Znalazła w nich ujście — pisze się we wspomnianym wydawnictwie o tych „zbawczych" aktach — treść wzburzonych umysłów ludu, budzącego się na nowo do samodzielnego bytu państwowego w dobie rewolucji światowej". [3])

Uspokoiwszy umysły robotników i chłopów i umocniwszy swą władzę przy pomocy rzekomo ludowego, zdradzieckiego rządu, burżuazja i obszarnicy nie troszczą się już zbytnio o los wydanych aktów.

Zasadniczy akt w sprawie reformy rolnej (za odszkodowaniem!) powzięty w lipcu 1919, rozwinięty został w ustawie z lipca 1920 (ponieważ armie radzieckie podchodziły pod Warszawę), a następnie rzucony do lamusa, aby go wreszcie w ustawie z grudnia 1925 z gruntu znowelizować, zastępując zasadę przymusu parcelacyjnego zasadą dobrowolnego oddawania ziemi pod parcelację przez obszarników. Oczywiście w tych warunkach pełnej odpłatności i dobrowolności, reforma rolna w Polsce międzywojennej nie mogła być i nie została zrealizowana.

Los ustawy o ubezpieczeniu na wypadek choroby nie był tak zły. Wydana pierwotnie w formie dekretu ze stycznia 1919, rozwinięta w ustawie z 19 maja 1920, ustawa ta przyrzekała robotnikom i pracownikom umysłowym w całym kraju stosunkowo szeroki zakres pomocy leczniczej i zasiłków.

Państwo jednak, oddawszy zarząd ubezpieczenia w ręce samorządu, nie troszczyło się o to, aby ubezpieczeniu zapewnić warunki realizacji świadczeń, przyrzeczonych w ustawie. Organizacja kas chorych, które wg ustawy udzielać miały świadczeń, przeciągnęła się do 1927 roku. Brak lokali, drożyzna leków i narzędzi lekarskich, brak personelu leczącego uniemożliwiały udzielanie pomocy leczniczej na właściwym poziomie do końca dwudziestolecia międzywojennego, a w licznych okręgach w ogóle zorganizowanie ubezpieczeniowej służby zdrowia[4]). Podstawy finansowe kas chorych, oparte całkowicie na składkach, ciągle były zagrożone, ponieważ „bogaci" sabotowali także opłacanie składek, których 2/5 potrącali z zarobków ubezpieczonych pracowników, a panujące nieprzerwanie bezrobocie podrywało dochody, zwiększało zaś napór na świadczenia.

Utrzymujące się ciągle na wysokim poziomie bezrobocie w kraju, który gospodarczo się nie rozwijał, i duże natężenie walki strajkowej zmusiło rząd burżuazyjnego państwa do zapewnienia bezrobotnym zasiłków, w formie dla burżuazji najdogodniejszej, ubezpieczeniowej. Forma ta pozwalała obciążyć przy pomocy składki robotników pracujących kosztami zasiłków dla bezrobotnych, a ponadto ułatwiała wyłączenie z prawa do zasiłków ogromnej masy dorywczo zatrudnionych, którym trudno było uzyskać wymagany do świadczeń okres wyczekiwania.

Wprowadzone w 1924 r. ubezpieczenie na wypadek braku pracy, rozciągnięto w 1925 r. także na pracowników umysłowych, już jednak w 1927 roku dla tych ostatnich stworzono odrębny, korzystniejszy system ubezpieczenia.

Wystąpiło więc tu znów wyraźnie, typowe dla państwa kapitalistycznego, posługiwanie się ubezpieczeniem społecznym dla osłabienia walki klasowej, w tym przypadku przez rozbijanie jedności klasy robotniczej. W Polsce międzywojennej, w której nasilenie walki klasowej było przez całe dwudziestolecie bardzo silne, silnie też przejawiała się ta funkcja kapitalistycznego ubezpieczenia społecznego. Poza odmiennym systemem zabezpieczenia dla funkcjonariuszy państwowych, kolejarzy i górników, jaskrawo zaznaczyły się różnice w traktowaniu potrzeb ubezpieczeniowych robotników i pracowników umysłowych. Wystąpiły one już w ubezpieczeniu chorobowym i na wypadek bezrobocia; ze szczególną jednak siłą przejawiły się w zakresie ubezpieczenia emerytalnego.

W krótkim okresie zwodniczej „koniunktury", a mianowicie z początkiem 1928 roku, wprowadzono na terenie całego państwa ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych o stosunkowo bardzo wysokim wymiarze rent i stosunkowo łagodnych warunkach przyznawania tych świadczeń. Ubezpieczenie emerytalne robotników (z wyłączeniem robotników rolnych, którzy nadal pozostali nieubezpieczeni) wprowadzono na obszarze całego państwa[4]) dopiero

---

[1]) Polityka Społeczna Państwa Polskiego 1918—1935 — Warszawa 1935 — Nakładem Ministerstwa Opieki Społecznej, str. 26.

[2]) j. w., str. 27.

[3]) j. w., str. 232.

[4]) Ubezpieczenie emerytalne na ogół kiepskie przejęła Polska częściowo po zaborcach; istniały pod tym względem duże różnice dzielnicowe, przy czym w b. dzielnicy rosyjskiej nie było ani ubezpieczenia robotników, ani pracowników umysłowych, w austriackiej — robotniczego.

6 lat później i to ze znacznie niższym wymiarem rent, natomiast dość surowe co do warunków ich uzyskania. I tak np. pracownik umysłowy, aby uzyskać rentę, musiał być w 50 proc. niezdolny do swej pracy zawodowej, robotnik zaś w 66 proc. — do wszelkiej pracy.

Renty wymierzane w procencie zarobku różniły się ogromnie swą wysokością nie tylko dlatego, że przeciętne zarobki pracowników umysłowych były prawie 3-krotnie wyższe niż robotników[5]). Nawet przy tej samej wysokości przeciętnych zarobków i tym samym okresie ubezpieczenia inwalida — robotnik otrzymywał znacznie niższą rentę niż niezdolny do zarobkowania pracownik umysłowy. Np. przy przeciętnym zarobku 200 zł miesięcznie, renta inwalidy, który miał 5 lat ubezpieczenia, wynosiła: jeżeli był pracownikiem umysłowym — 80 zł, jeżeli robotnikiem — 35 zł. Ten sam stosunek utrzymywał się przy dłuższym trwaniu ubezpieczenia z wyraźną krzywdą ubezpieczonych robotników, ponieważ nawet ze stanowiska, na jakim formalnie stało kapitalistyczne ubezpieczenie społeczne (wzajemności składki i świadczenia) różnice te nie były uzasadnione. Na ubezpieczenie emerytalne potrącano bowiem robotnikowi 3,3 proc., pracownikowi umysłowemu przeciętnie 4 proc. ich zarobków.

Wprowadzając ubezpieczenie emerytalne robotników, rząd sanacyjny bez żadnych już obsłonek zrzucił cały jego ciężar na barki robotników. Równocześnie z wprowadzeniem tego ubezpieczenia dokonano niekorzystnych dla robotników zmian w ustawie o czasie pracy i o urlopach. Wybitnie obniżono świadczenie z ubezpieczenia chorobowego, tak że możliwe stało się zmniejszenie z górą o 1/3 składki na to ubezpieczenie. Zniesiono istniejące na terenie ziem zachodnich ubezpieczenie chorobowe robotników rolnych, których nie objęto także ubezpieczeniem emerytalnym. Nowe składki rozdzielono przy tym w ten sposób, że w sumie globalnej wybitnie zmniejszyły się wpłaty pracodawców, a wzrosły obciążenia robotników.[6]) A nastąpiło to w okresie, gdy zarobki robotników przemysłowych gwałtownie się kurczyły wskutek zniżki płac (w latach 1932 — 1934 wg oficjalnych danych o 20 proc.), a bardziej jeszcze w związku z przymusowymi świętówkami, pracą przez niepełny tydzień itp.

„I nie mogło być inaczej" — jak krótko uzasadnia tę szczególną troskę o kieszeń burżuazji cytowane już kilkakrotnie wydawnictwo sanacyjnego Ministerstwa Opieki Społecznej. I nie było też inaczej, gdy po krótkim ożywieniu pogłębiła się znów w latach trzydziestych depresja gospodarcza charakteryzująca właściwie cały okres dwudziestolecia międzywojennego.

[5]) Np. w roku 1935 przeciętne zarobki zgłoszonych do ubezpieczenia pracowników umysłowych wynosiły ok. 250 zł, robotników ok. 86 zł miesięcznie, przy czym w każdej z tych grup duże różnice występowały także w zarobkach mężczyzn i kobiet: prac. umysł. m — 280 zł, k — 170 zł mies.; robotn. m — 23,90 zł, k — 12,40 zł tygodniowo. Zob. Mały Rocznik Statystyczny 1939.

[6]) Obrazuje to następujące zestawienie: Wysokość składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe i emerytalne robotników w latach 1933 i 1934.

Dzielnica	Pracodawca		Pracownik	
	przed ref.	po reformie	przed ref.	po reformie
Wielkopolska i Pomorze	10,3	5,5	4,8	5,8
Górny Śląsk*)	10,5	7,7	6,7	6,7
pozostałe dzielnice	5,6	5,7	3,0	5,8

*) bez ubezp. brackiego
źródło: cyt. wyż. wydawnictwo, str. 268.

Burżuazja przystąpiła wtedy do ataku na zdobycze socjalne klasy robotniczej, ograniczając między innymi także świadczenia ubezpieczeniowe przede wszystkim robotników, a czyniła to tym śmielej, że miała już do dyspozycji policyjny aparat faszystowskiego państwa. Obcinając zasiłki i zapomogi dla bezrobotnych, ograniczając zasiłki chorobowe i pomoc leczniczą, obniżając pensje brackie górników i renty, ówczesne kapitalistyczne państwo polskie wspomaga równocześnie kapitalistów i obszarników kredytami z funduszów rezerwowych ubezpieczenia, które miały chronić poziom świadczeń, umarza szeroką ręką należności z tytułu składek, mimo że zostały one w poważnej części potrącane z zarobków robotniczych.

Powstające w wyniku ostrej walki proletariatu ubezpieczenia społeczne w Polsce kapitalistycznej są więc wielostronnie wykorzystywane przez klasy posiadające, działające przy pomocy swego państwa, we własnym interesie klasowym. Klasa robotnicza, która pracą swą pokrywa pełne koszty ubezpieczenia, nie mogła uzyskać w ustroju kapitalistycznym pełnego zabezpieczenia na wypadek przejściowej lub trwałej niezdolności do zarobkowania. A potrzeba tego zabezpieczenia była tym bardziej paląca, że państwo kapitalistyczne nie mogło ludziom pracy w Polsce zapewnić prawa do pracy, tego podstawowego źródła utrzymania.

Burżuazyjni „politycy społeczni" martwili się tym, że „nad polskim rynkiem pracy ciąży wysoki przyrost naturalny", zwłaszcza ludności wiejskiej, że „wychodźstwo za granicę pochłonęło zaledwie 1.700.000 osób", a sanacyjny minister rolnictwa stwierdzał w sejmie, że „ludność rolnicza musi być świadoma tego, że przez długi czas ze swych opłotków nie wyjdzie". Ówczesni politycy i ekonomiści burżuazyjni szukali rozwiązań dla pozbycia się „nadmiaru" ludności, ograniczenia przyrostu naturalnego i wzmożenia emigracji; nie widzieli i nie wierzyli w możliwości takiego rozwoju gospodarczego Polski, który by zapewnił wszystkim jej obywatelom zatrudnienie i źródła utrzymania. Wynikało to z półkolonialnego charakteru naszego kapitalistycznego wówczas państwa, eksploatowanego przez obcy kapitał i całkowicie od niego uzależnionego. W tymże, kilkakrotnie już powoływanym wydawnictwie tak się na ten temat pisze:

„Stabilizacja ciężkiego stanu gospodarczego Polski jest zresztą związana z międzynarodowymi komplikacjami gospodarczymi... Państwo Polskie nie jest dostatecznie bogate, by pozwalać sobie na eksperymenty nakręcania koniunktury... Przy nienapływaniu kredytów z zewnątrz i nie rozszerzającym się handlu zagranicznym—zjawiskach, znowu pozostających niejako poza sferą własnych wysiłków — trzeba się liczyć na dłuższą przyszłość z więcej niż skromnymi możliwościami rozwoju gospodarczego" (str. 68). A wystarczyło zaledwie kilku lat władzy prawdziwie ludowej, gdy po drugiej wojnie światowej polskim masom pracującym udało się rozbroić burżuazję i zrzucić okowy kapitalizmu własnego i obcego oraz ustanowić dyktaturę proletariatu, aby Polska mogła zapewnić pracę wszystkim swoim obywatelom i zabezpieczyć im stały i nieprzerwany wzrost dobrobytu i kultury.

Dokonało się to i dokonuje przede wszystkim na gruncie nieustannego i niebywałego w dziejach naszego kraju rozwoju przemysłu, dzięki temu, że społecznemu sposobowi wytwarzania odpowiadają dzisiaj

w Polsce socjalistyczne stosunki produkcji, że celem tej produkcji jest, zgodnie z podstawowym prawem ekonomicznym socjalizmu, jak najlepsze zaspokajanie potrzeb jednostkowych i społecznych. W każdej dziedzinie naszego życia państwowego i osobistego przeżywamy stale tę tak jasno wyrażoną przez towarzysza Bieruta prawdę, że „ekonomika polska zmieniła się od podstaw z chwilą, gdy jej gospodarzem stał się lud pracujący, gdy jedynym jej włodarzem jest dziś naród polski. Jego potrzebom, jego interesom, wzmacnianiu jego sił, kształtowaniu jego przyszłości służy dziś cała gospodarka narodowa".

Wyłącznie tym celom służy także ubezpieczenie społeczne w Polsce Ludowej, podobnie jak cała działalność państwa ludowego. Bowiem w społeczeństwie socjalistycznym jest ono — obok wielu innych — „jednym z najbardziej ważnych czynników poprawy bytu oraz materialnego i kulturalnego położenia klasy robotniczej", jak to stwierdziła w 1929 roku uchwała Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego.

Takim czynnikiem stało się również ubezpieczenie społeczne w budującej socjalizm Polsce. Wydatki na konstytucyjnie zagwarantowane zabezpieczenie materialne ludzi pracy na wypadek choroby lub niezdolności do pracy i na inne świadczenia ubezpieczenia społecznego pokrywane są już od 1945 roku ze składek, które wpłacają przedsiębiorstwa i instytucje z własnych funduszów. Ponieważ pracownicy nie ponoszą żadnych opłat na fundusz ubezpieczenia społecznego, z którego wypłaca się świadczenia robotnikom i pracownikom umysłowym, te same tylko zasiłki ubezpieczeniowe i renty zwiększają dochód klasy robotniczej w Polsce o ponad 15 proc., tj. o tyle, ile mniej więcej wynosi stopa składki ubezpieczeniowej zużywanej na te potrzeby.

Rozbudowa ubezpieczenia społecznego w Polsce zaczęła się tuż po wyzwoleniu naszego kraju przez armię radziecką. Odbudowane bezpośrednio po wojnie w oparciu o przepisy przedwojenne, od razu nabrało ono jednak innego charakteru, zarówno w organizacji jak i funkcjonowaniu w rezultacie tego, że władzę w państwie przejął lud i ubezpieczenie służyć odtąd miało wyłącznie jego interesom i potrzebom. Przebudowa ubezpieczenia pod kątem tych jego nowych zadań w państwie ludowym dokonywała się na przestrzeni całego dziesięciolecia i zakończona została w 10 rocznicę Manifestu PKWN dwoma aktami ostatecznie ustalającymi jego socjalistyczną strukturę, a mianowicie przekazaniem zarządu ubezpieczenia społecznego związkom zawodowym i wprowadzeniem w życie socjalistycznego systemu powszechnych zaopatrzeń emerytalnych dla ogółu pracowników i ich rodzin. W całym tym procesie rozwojowym wzorem było zawsze ubezpieczenie radzieckie, w pełni realizujące założenie socjalistycznego ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z tymi założeniami ustalonymi już w 1912 roku przez Lenina, ubezpieczenie społeczne powinno obejmować wszystkich bez wyjątku robotników i pracowników umysłowych oraz możliwie wszystkie sytuacje, w których występuje potrzeba ochrony ubezpieczeniowej.

W okresie dziesięciolecia ubezpieczenie społeczne w Polsce objęło pełnym zakresem swego działania także te wszystkie kategorie pracowników, którym prawo sanacyjne odmawiało ochrony ubezpieczeniowej. Uprawnienia ubezpieczeniowe nabyły ponadto miliony robotników i pracowników umysłowych, którym stale i ogromnie rozbudowująca się gospodarka polska stworzyła szybkie możliwości wyjścia z zagęszczonych „wiejskich opłotków", wbrew ponurym przedwojennym proroctwom sanacyjnych dygnitarzy. Dziś już nie 16 proc. jak przed wojną, a 60 proc. ludności stanowią ubezpieczeni pracownicy wraz z rodzinami.

Zorganizowana na socjalistycznych zasadach państwowa służba zdrowia czuwa nad zdrowiem nie tylko tej kilkunastomilionowej rzeszy ubezpieczonych, lecz także pracujących chłopów, inteligencji twórczej itd. Rozszerzył się wybitnie zakres udzielanej pracownikom ochrony ubezpieczeniowej.

W razie choroby ubezpieczony ma prawo do leczenia nie — jak przed wojną — w „III klasie", lecz korzysta z najnowocześniejszych urządzeń i z pomocy najwybitniejszych lekarzy mając zapewniony zasiłek przez okres odpowiadający potrzebie. Podobnie w razie połogu. Prawo do zasiłków przyznano także pracownikom, którzy wprawdzie nie są niezdolni do pracy, lecz muszą przerwać zarobkowanie w związku z chorobą domowników lub dla zapobieżenia rozwojowi choroby. Wymiar wszystkich zasiłków podwyższono do poziomu, jakiego nie miały one nigdy w Polsce międzywojennej, (np. chorobowego z 50 do 70, połogowego z 50 do 100 proc. zarobku).

Pracownicy utrzymujący rodziny, pobierają zasiłki rodzinne, bo wysoki przyrost naturalny ludności nie jest w Polsce „ciężarem" jak było w Polsce burżuazyjno - obszarniczej, lecz pożądanym dobrodziejstwem ułatwiającym rozwój naszego gospodarstwa narodowego.

Stopniowo przebudowano także system zaopatrzeń emerytalnych, uchylając różnice w traktowaniu różnych grup pracowniczych, różnice, które w państwie kapitalistycznym służyć miały rozbijaniu jedności klasy robotniczej. Przyznając w 1951 roku szczególne przywileje rentowe górnikom, rozpoczęto przystosowywać wymiar świadczeń emerytalnych do stopnia niebezpieczeństwa i trudu towarzyszącego pracy produkcyjnej ubezpieczonych. Znosząc różne ograniczenia formalne, jakie ubezpieczenie kapitalistyczne stosowało dla uniedostępnienia świadczeń licznym rzeszom robotników, ustalano jako podstawę prawa do renty faktyczne zatrudnienie, potwierdzając tym zerwanie z kapitalistyczną zasadą wzajemności składki i świadczenia.

Te i liczne inne zmiany, oraz kilkakrotne podwyższenie rent, dały bezpośrednie korzyści klasie robotniczej, a ponadto przygotowały socjalistyczny system świadczeń rentowych.

Swiadczenia rentowe powinny opierać się na całym długim przebiegu pracy zawodowej ubezpieczonych. Warunki zatrudnienia w Polsce kapitalistycznej, a następnie okres okupacji utrudniały stworzenie już w pierwszych latach władzy ludowej systemu, który by uzależniał wymiar rent od rzeczywistego wkładu pracy robotnika, czy pracownika umysłowego, a tym samym stawał się bodźcem do jak najwytrwalszych i najlepszych wysiłków produkcyjnych. Postulat ten mógł zrealizować dopiero nowy system państwowych zaopatrzeń emerytalnych, wprowadzony w życie w dziesięciolecie Polski Ludowej, a mianowicie z dniem 1 lipca br. Realizuje on zasadę przyznawania i wymierzania rent na jednakowych zasadach wszyst-

kim robotnikom, pracownikom umysłowym i funkcjonariuszom państwowym.[1]). W ramach tego jednolitego systemu istnieją różnice w uprawnieniach uzasadnione tylko różnym rodzajem inwalidztwa, różnym wiekiem inwalidów, rodzajem wykonywanej pracy i zasługą oraz warunkami rodzinnymi.

Obok więc istotnej powszechności systemu, który zgodnie z leninowskimi zasadami obejmuje wszystkich pracowników oraz wszystkie sytuacje, w których występuje potrzeba świadczeń, istotną cechą państwowego systemu zaopatrzeń emerytalnych jest to, że zapewnia on wyższe świadczenia nie tym spośród ubezpieczonych, którzy formalnie przynależą do jakiejś uprzywilejowanej grupy, lecz tym, których praca jest szczególnie ciężka i szczególnie cenna dla rozwoju gospodarki i kultury narodowej i że dostosowuje świadczenia do rzeczywistego charakteru potrzeb.

Nowy system zaopatrzeń realizuje równocześnie zapowiedź II Zjazdu Partii o stopniowym poprawianiu poziomu zaopatrzenia ludzi pracy, korzystających z rent wskutek starości lub niezdolności do pracy. Renty bowiem wymierzane na podstawie nowych przepisów będą znacznie wyższe, częstokroć więcej niż dwukrotnie wyższe, aniżeli wypłacane dotychczas, które zresztą zostają także równocześnie podwyższone.

Wobec pokrywania tych zwiększonych wydatków z budżetu państwa, nie obciążą one płac robotniczych. Bo nie podwyższenie składki obciążającej płace robotnicze, jak w państwie kapitalistycznym, lecz wzrost dochodu narodowego na gruncie rosnącej stale produkcji jest w państwie socjalistycznym podstawą i gwarancją stopniowego rozwoju świadczeń ubezpieczeniowych, jak w ogóle dobrobytu klasy robotniczej.

Nie tylko więc w lepszym dostosowaniu struktury świadczeń do rzeczywistych potrzeb ubezpieczonych, lecz także w wyższym rozmiarze ich zaspokojenia przejawia się troska o najlepsze spełnianie przez ubezpieczenie społeczne jego istotnej funkcji w państwie ludowym, maksymalnego zaspokajania materialnych i kulturalnych potrzeb klasy robotniczej.

W okresie dziesięciu lat władzy ludowej nieprzerwanie rosło i rozwijało się ubezpieczenie społeczne w Polsce. Nieprzerwanie wzrastają więc także wydatki państwa na zasiłki i renty: w latach 1947—1954 wzrost ten był dwudziestokrotny! Budżet na rok 1954 przewiduje kwotę blisko 10 miliardów złotych na zasiłki, renty i zaopatrzenia.

Ogromnie doniosła jest więc sprawa sposobu gospodarowania tymi wydatkami.

I w tej dziedzinie na przestrzeni minionych 10 lat odbyło ubezpieczenie społeczne w Polsce Wyzwolonej niełatwą drogę rozwoju od administracyjno-biurokratycznych do socjalistycznych form organizacyjnych, opartych na zarządzaniu i współwykonywaniu ubezpieczenia przez związki zawodowe.

Zmieniły się w tym czasie gruntownie metody pracy instytucji ubezpieczeniowych, których pracownicy mają dziś pełną świadomość, że spełniają ważne, przez państwo zlecone im zadania w stosunku do klasy robotniczej. Ożywiająca ich pomysłowość pracownicza i współzawodnictwo socjalistyczne przyczyniło się realnie do przezwyciężenia biurokratycznych nawyków i do upowszechnienia prostych i celowych, wydajnych i oszczędnych metod pracy, stale ulepszanych w trosce o dobro ubezpieczonych i właściwe gospodarowanie wielomiliardowym funduszem ubezpieczeniowym. Wkład pracy administracyjnej, wychowawczej i szkoleniowej pracowników ZUS, przekazujących swe doświadczenie referentom zasikowym i działaczom związkowym w zakładach pracy był ważnym elementem wszechstronnego przygotowania socjalistycznej organizacji wykonywania ubezpieczenia.

W zakładach pracy coraz lepiej rozwija się praca referentów zasiłkowych i czynnie z nimi współdziałającego w wypłatach zasiłków rodzinnych i chorobowych aktywu socjalno - ubezpieczeniowego. Zadanie i odpowiedzialność związków zawodowych wzrastają obecnie niepomiernie, gdy KC PZPR zdecydował oddanie im w najbliższym czasie pełnego zarządu ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego i gdy równocześnie, na podstawie dekretu o zaopatrzeniach emerytalnych, zlecono związkom zawodowym odpowiedzialne zadanie współdziałania w prawidłowym i szybkim przyznawaniu rent.

W okresie 10 lat dzielących nas od chwili wydania historycznego Manifestu PKWN, zmieniły się charakter, funkcje i formy działania ubezpieczenia społecznego w Polsce. Rozwinął i rozwija się nieustannie zakres i poziom świadczeń ubezpieczeniowych, udzielanych wyłącznie na koszt państwa. Ubezpieczenie społeczne w Polsce coraz lepiej zaspokaja potrzeby robotników i pracowników, wynikające z choroby, z niemożności zarobkowania lub ze zwiększonych obowiązków rodzinnych, coraz bardziej przyczynia się do poprawy materialnego i kulturalnego położenia klasy robotniczej.

Podsumowując ten nasz wielki dorobek w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, świadomi jesteśmy tego, że byłby on niemożliwy bez rewolucyjnych zmian, które zapowiedział manifest PKWN i bez wcielenia w życie zasad Manifestu przez klasę robotniczą Polski pod rozumnym kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Świadomi jesteśmy tego, że zdobycze nasze na wszystkich polach osiągnięte zostały dzięki ofiarnym i coraz owocniejszym wysiłkom produkcyjnym wszystkich ludzi pracy w Polsce, budujących trwałe socjalistyczne fundamenty nieprzerwanego wzrostu naszego bogactwa narodowego, źródła wciąż rosnącego dobrobytu całego społeczeństwa.

Wiemy także, że dalszy szybki rozwój wszystkich dziedzin naszego życia społecznego i osobistego, a więc także i ubezpieczenia społecznego, zależy w decydującej mierze od tego, w jakim stopniu zdołamy wzmóc nasze wysiłki, by pracować coraz wydajniej, lepiej, oszczędniej, od tego, w jakim stopniu zdołamy rozbudować nasze gospodarstwo narodowe. Miniony okres 10 lat, pełen tak niewiarygodnych osiągnięć uzyskanych w niebywale trudnych warunkach odbudowy tego gospodarstwa z przedwojennej ruiny i okupacyjnych zniszczeń, daje niezbite świadectwo zdolnościom twórczym ludu polskiego, daje gwarancje pomyślnego rozwoju i coraz szczęśliwszego i radośniejszego jutra naszego narodu.

Jerzy Piotrowski

[1]) Zasady dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, wydanego już w chwili oddawania niniejszego numeru PUS do druku, omówimy obszerniej w następnych numerach pisma. O treści jego postanowień informuje artykuł zamieszczony w niniejszym numerze na str. 218.

KALENDARZ WYDARZEŃ W UBEZPIECZENIU SPOŁECZNYM

1944 $\frac{22}{VII}$ 1954

Po Wyzwoleniu instytucje ubezpieczenia społecznego wznowiły swą działalność na gruncie ustawodawstwa przedwojennego.

Już jednak od pierwszych dni Wyzwolenia rozpoczęło się dostosowanie tego ustawodawstwa do nowych warunków społeczno-gospodarczych i politycznych w Polsce Ludowej, oraz stopniowa rozbudowa i przebudowa ubezpieczenia społecznego zgodnie z wymogami socjalistycznego ubezpieczenia.

Ważniejsze akty prawne i zarządzenia Władzy Ludowej powodujące te przemiany w okresie dziesięciu lat Polski Ludowej podajemy niżej w ujęciu chronologicznym według dat, w których nastąpiły bądź też weszły w życie.

Podkreślić należy, iż w okresie 10-lecia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych wobec szybko następujących, zwłaszcza w pierwszych latach po Wyzwoleniu, przemian społeczno-gospodarczych i politycznych, za aprobatą Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, wydawał w drodze okólników wiele zarządzeń o charakterze prawotwórczym.

Rok 1944

22.7. Manifest PKWN zapowiada natychmiastowe rozpoczęcie odbudowy i rozbudowy instytucji ubezpieczeń społecznych i oparcie ich na zasadach demokratycznych.
(Załącznik do Dz. U. nr 1).

20.9. Powołano tymczasowe organy samorządowe w ubezpieczeniach społecznych.
Dekret PKWN z 7.9.1944 (Dz. U. nr 5, poz. 24).

25.10. Wprowadzono wymiar składek i świadczeń od faktycznych zarobków.
Dekret PKWN z 23.10.1944 (Dz. U. nr 9, poz. 44).

Rok 1945

28.2. Ogłoszono wznowienie działalności instytucji ubezpieczenia społecznego na zasadach przedwojennego ustawodawstwa polskiego.
Zapewniono pomoc leczniczą z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa pracownikom, publiczno-prawnym, państwowym i samorządowym.
Okólnik ZUS nr 1 z 28.2.1945.

1.2. Rozpoczęto wypłaty zaliczek na renty.
Okólnik ZUS nr 16/45 i nr 28/45.

16.5. Przyznano wszystkim rencistom pomoc leczniczą bez ograniczenia w czasie.
Okólnik ZUS nr 15/1945 potwierdzony rozporządzeniem MPiOS z 5.3.47 (Dz. U. nr 34, poz. 159).

23.5. Zapoczątkowano wypłatę rent na zasadzie stawek jednolitych, przy jednoczesnym podwyższeniu rent najniższych i ustaleniu minimalnej ich wysokości oraz częściowym dostosowaniu wysokości rent z ubezpieczenia robotników do poziomu rent pracowników umysłowych.
Okólnik ZUS nr 16a z 23.5.1945.

30.8. Przyznano zaopatrzenia i zasiłki dla osób pozostałych po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego, poległych w walce o Wyzwolenie Polski spod najazdu hitlerowskiego.
Ustawa z 23.7.1945 (Dz. U. nr 30, poz. 180).

1.9. Zwolniono pracowników od opłacania składek i nałożono na pracodawców obowiązek opłacania całej składki ubezpieczeniowej.
Dekret z 29.9.45 (Dz. U. nr 43, poz. 240).

1.9. Ustanowiono dodatek przejściowy do państwowych zaopatrzeń emerytalnych wypłacanych w wysokości przedwojennej.
Dekret Krajowej Rady Narodowej z 29.9.45 (Dz. U. nr 49, poz. 289).

27.11. Wprowadzono na obszarze Ziem Odzyskanych polskie ustawodawstwo w dziedzinie ubezpieczenia społecznego i przystąpiono do organizacji na tym obszarze oddziałów ZUS i ubezpieczalni społecznych.
Dekret z 13.11.1945 (Dz. U. nr 51, poz. 295).

27.11. Wprowadzono zasiłki dla wdów i sierot po ofiarach wrogów ustroju demokratycznego Polski.
Dekret z 13.11.1945 (Dz. U. nr 51, poz. 294).

Rok 1946

29.1. Przyznano prawo do rent z ubezpieczenia emerytalnego robotników wdowom wychowującym dzieci uprawnione do renty sierocej po zmarłym ubezpieczonym, bez względu na wiek wdów i stopień zdolności do zarobkowania.
Okólnik ZUS nr 14 z 29.1.1946.

13.2. Objęto ubezpieczeniem chorobowym funkcjonariuszy państwowych, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny.
Objęto ubezpieczeniem wypadkowym pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych poniżej 30 ha, położonych na obszarze b. zaboru rosyjskiego i austriackiego.
Podwyższono zasiłek połogowy z 50% na 100% zarobku.
Dekret z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28).

16.2. Wprowadzono jednolitą organizację wykonywania ubezpieczeń społecznych. Czynności Zakładu Ubezpieczeń na Wypadek Inwalidztwa w Chorzowie i kas chorych, działających na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego przejął ZUS i właściwe ubezpieczalnie społeczne.
Dekret z 8.1.1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28).

1.3. Zniesiono upośledzenie w uprawnieniach rentowych dzieci robotników w stosunku do dzieci pracowników umysłowych i przedłużono okres wypłaty wszystkich rent sierocych i dodatku do rent na dzieci uczące się do ukończenia przez dziecko 24 roku życia.
Okólnik ZUS nr 54 z 2.4.1946.

19.4. Państwowy Zakład Emerytalny wznawia swą działalność, opierając się na przepisach przedwojennych.
PZE przejął wypłatę zaopatrzeń państwowych, wypłacanych przejściowo przez urzędy skarbowe, zaopatrzeń przyznawanych przez Ministra Poczt i Telegrafów i Ministra Leśnictwa oraz wypłaty zaopatrzeń względnie zasiłków przyznawanych weteranom powstań narodowych, b. skazańcom politycznym, osobom szczególnie zasłużonym, b. uczestnikom walk o niepodległość oraz osobom pozostałym po uczestnikach ruchu podziemnego i partyzanckiego oraz osobom, które stały się ofiarami wrogów demokratycznego ustroju Polski.
Dekret z 20.3.1946 (Dz. U. nr 13, poz. 88).

1.7. Rozpoczęto wypłaty przez ZUS normalnych świadczeń rentowych (w zryczałtowanej wysokości) zamiast dotychczasowych zaliczek na renty.
Rozporządzenie MPiOS z 13.6.1946 (Dz. U. nr 26, poz. 172).

1.10. Podwyższono zasiłki chorobowe z 50% na 70%, domowe z 25% na 35%, szpitalne z 10% na 14% przeciętnego tygodniowego zarobku.
Przyznano prawo do zasiłku już od dnia niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta trwa co najmniej 3 dni.
Dekret z 13.12.1946 (Dz. U. nr 2/47, poz. 4).

1.10. Okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych rozpoczęły swą działalność.
Rozporządzenie Ministrów Sprawiedliwości oraz Pracy i Opieki Społecznej z 20.8.1945 (Dz. U. nr 29, poz. 176 i 177).

Rok 1947

7.2. ZUS przejmuje wypłatę świadczeń z dodatkowego ubezpieczenia hutników nieczynnych górnośląskich kas hutniczych.
Zarządzenie MPiOS z 7.2.1947, Un. 236/7—7.

1.3. Obowiązkiem ubezpieczenia chorobowego objęto pracowników rolnych zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i leśnych o obszarze powyżej 30 ha.
Rozporządzenie MPiOS z 27.11.46. (Dz. U. nr 2/47, poz. 8).

18.3. ZUS przejmuje wypłatę prywatno-prawnych dodatkowych zobowiązań emerytalnych, ciążących na upaństwowionych zakładach pracy.
Uchwała K.E.RM z 18.3.1947.

1.4. Podwyższono świadczenia rentowe tymczasowo ustalone w 1946 roku.
Rozporządzenie MPiOS z 12.5.47 (Dz. U. nr 42, poz. 213).

1.4. Przyznano dodatek przejściowy na dzieci emerytów państwowych.
Rozporządzenie Min. Skarbu z 7.5.47 (Dz. U. nr 41, poz. 201).

1.4. Zawarto układ polsko-belgijski z 23.3.1947 o wypłacie świadczeń rencistom belgijskim zamieszkałym w Polsce oraz rencistom polskim zamieszkałym w Belgii.
(Dz. U. nr 7/48, poz. 49 i Dz. U. MPiOS nr 4/47).

25.4. Ustalono zasady postępowania komisji rozjemczych przy ubezpieczalniach społecznych.
Rozporządzenie MPiOS z 19.3.1947 (Dz. U. nr 34, poz. 161).

Rok 1948

1.1. Wprowadzono ubezpieczenie rodzinne, nowy rodzaj ubezpieczenia przyznającego pracownikom zatrudnionym zasiłki na dzieci i żonę, rencistom i emerytom — na dzieci, a sierotom pobierającym renty lub zaopatrzenia emerytalne — zasiłki w miejsce rent.
Dekret z 28.10.1947 o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. nr 66, poz. 414, z 1947), rozporządzenia wykonawcze MPiOS z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4, poz. 29 do 32) oraz Rozporządzenie Ministra Skarbu z 9.7.1948 (Dz. U. nr. 35, poz. 244).

1.1. Powierzono wypłaty zasiłków rodzinnych zakładom pracy zatrudniającym więcej niż 4 pracowników.
Rozporządzenie MPiOS z 16.1.1948 (Dz. U. nr 4, poz. 32).

22.1. ZUS przejmuje wypłaty emerytur z zastępczych funduszów emerytalnych instytucji położonych na terenach ZSRR.
Okólnik ZUS nr 8, z 22.1.1948.

1.3. Objęto obowiązkiem ubezpieczenia chorobowego pracowników rolnych zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i leśnych o obszarze poniżej 30 ha.
Rozporządzenie MPiOS z 27.11.1946 (Dz. U. nr 2, poz. 8 z 1947).

27.4. Przyznano pensje brackie osobom, które zwolnione zostały z pracy w górnictwie w latach 1924—1935, a przepracowały przynajmniej 5 lat w górnictwie i są niezdolne do pracy zawodowej oraz pozostałym po nich wdowom i sierotom, jak również osobom, które w latach 1935—1939 podjęły odprawy z Kasy Bratniej Górników, a przepracowały co najmniej 5 lat w górnictwie i są niezdolne do pracy zawodowej oraz pozostałym po nich wdowom i sierotom, bez obowiązku zwrotu otrzymanych odpraw.
Uchwała K.E.RM z 27.4.1948 i zarządzenie MPiOS z 15.5.1948 (Un 1278/7—8).

21.5. Przedłużono okres wypłaty zasiłku połogowego z 8 na 12 tygodni.
Ustawa z 28.4.48 (Dz. U. nr 27, poz. 183).

7.6. Wprowadzono nowe rodzaje zasiłków: za okres leczenia sanatoryjnego i ambulatoryjno-zdrojowiskowego w ramach wczasów pracowniczych w wysokości 70% zarobku dla pracowników z rodziną i 35% dla pracowników samotnych.
Okólnik ZUS nr 84 z 7.6.1948.

26.6. Wprowadzono świadczenia wyjątkowe dla osób, które nie miały warunków ustawowych do świadczeń z powodu wydarzeń wojennych lub innych ważnych okoliczności w przypadku, gdy odmowa tych świadczeń stanowiłaby krzywdę społeczną.
Okólnik ZUS nr 102 z 26.6.1948.

15.10. Umowa pomiędzy Rzeczpospolitą Polską Republiką Czechosłowacką o ubezpieczeniu społecznym z 5.4.1948 normuje uprawnienia obywateli obu państw w zakresie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, od wypadków, emerytalnego (pensyjnego) oraz ubezpieczenia (zaopatrzenia) na wypadek braku pracy.
(Dz. U. nr 6/49, poz. 33 i 34).

13.12. Wchodzi w życie konwencja generalna pomiędzy Polską a Francją o zabezpieczeniu społecznym, regulująca uprawnienia ubezpieczeniowe emigrantów ze wszystkich rodzajów ubezpieczenia społecznego.
Dz. U. nr 24/49, poz. 158 i Dz. U. nr 58, poz. 460).

Rok 1949

1.1. Rozszerzono ubezpieczenie pensyjne górników, obowiązujące w zagłębiach śląskich na wszystkie zagłębia węglowe.
Zarządzenie MPiOS z 21.12.48, (nr Un 3006/1—8).

1.1. Pracownikom pozostającym w zatrudnieniu przyznano prawo do pomocy leczniczej bez żadnego ograniczenia w czasie, znosząc dotychczasowe ograniczenia 26-tygodniowe i 13-tygodniowe.
Przyznano prawo do pobierania zasiłku przez dalsze 13 tygodni po wyczerpaniu 26-tygodniowego okresu na podstawie orzeczenia lekarskiego, że dalsze leczenie rokuje przywrócenie zdolności do pracy.
Podwyższono zasiłek domowy z 35% na 50% zarobku oraz zasiłek pogrzebowy w razie śmierci pracownika z 3-tygodniowego ostatniego zarobku na 7-tygodniowy, a w razie śmierci członka rodziny z $1^1/_2$-tygodniowego na 3-tygodniowy.
Wprowadzono jednakowe warunki nabywania uprawnień do renty wdowiej po robotnikach i pracownikach umysłowych, przy czym obniżono dla wdów po robotnikach granicę wieku uprawniającą do renty z 60 na 55 lat.
Zniesiono odrębność finansową poszczególnych funduszów ubezpieczeniowych, z wyjątkiem Funduszu Zasiłków Rodzinnych oraz Funduszu Ubezpieczenia na Wypadek Braku Pracy. Scalono przy tym odrębne budżety ubezpieczalni społecznych i funduszów długoterminowych.
Ustawa z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109).

1.1. Wprowadzono dla robotników i pracowników umysłowych zatrudnionych po Wyzwoleniu co najmniej przez 18 miesięcy jednolity wymiar rent wymierzanych według 8 grup zarobkowych na podstawie przeciętnego zarobku ubezpieczonego z ostatnich 6 miesięcy. Podwyższono wysokość wszystkich rent.
Rozporządzenie RM z 8.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 120).

1.1. Wprowadzono zmienną składkę ubezpieczeniową, ustaloną na każdy rok budżetowy i zróżnicowaną według rodzajów gospodarki narodowej (państwowa, spółdzielcza, prywatna).
Rozporządzenie RM z 8.3.49 (Dz. U. nr 18, poz. 121).

1.1. Rozszerzono prawo do dodatku dla bezradnych na wszystkich rencistów potrzebujących stałej opieki i pomocy innych osób w wysokości połowy pobieranej renty.
Zarządzenie MPiOS z 23.2.1949 (nr Un 545/1—9).

1.1. Ustalono nowe zasady wymiaru zaopatrzeń emerytalnych funkcjonariuszy państwowych i zawodowych wojskowych oraz pozostałych po nich wdów, szeregując m. in. do grup uposażenia obowiązujących od 1.1.1949 emerytów, którzy nabyli prawo do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu służby pełnionej przed 1.1.1949. Ustalono nową wysokość zaopatrzeń emerytalnych.
Ustawa z 1.7.1949 (Dz. U. nr 42, poz. 304) i rozp. RM z 20.7.1949 (Dz. U. nr 42, poz. 314).

1.1. Podjęto weryfikację praw emerytalnych osób podejrzanych o nielojalność w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej i państw z nią sprzymierzonych w okresie okupacji niemieckiej, jak również osób podejrzanych o uprawianie przed 1.9.1939 działalności antydemokratycznej lub działalności przyczyniającej się do faszyzacji życia w Polsce.
Ustawa z 1.7.1949 (Dz. U. nr 42, poz. 304).

8.3. Wprowadzono w życie zasadę, że leczenie gruźlicy, jako szczególnie groźnej choroby społecznej, przeprowadzać należy także po ustaniu obowiązku ubezpieczenia bez ograniczenia w czasie.
Okólnik ZUS nr 45 z 8.3.1949.

1.7. Przystąpiono do wypłaty zasiłków przyznawanych przez Ministra Skarbu autochtonom i repatriantom, którzy byli emerytami lub funkcjonariuszami państwowymi b. Rzeszy Niemieckiej i innych państw i posiadają obywatelstwo polskie.
Ustawa z 1.7.1949 (Dz. U. nr 420, poz. 304).

4.11. ZUS przejmuje wypłatę zasiłków b. robotnikom przedsiębiorstw MON.
Zarządzenie MPiOS z 4.11.1949 (Un. 2693/1—9).

19.12. W wykonaniu „Karty Górnika" podwyższono zasiłki chorobowe dla górników (chorobowy z 70% na 100%, domowy z 50% na 70% i szpitalny z 14% na 20%) w razie wypadku pod ziemią. Podwyższone zasiłki przysługują od 6 dnia niezdolności do pracy.
Uchwała RM z 30.11.1949 (Monitor A-100, poz. 1175) i zarządzenie MPiOS z 15.12.1949 (Dz. Urz. MPiOS nr 1, poz. 2 z 1950).

Rok 1950

16.2. Przyznano prawo do zasiłku w okresie przymusowego odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w jego domu w wysokości zasiłku chorobowego, tj. 70% zarobku.
Okólnik ZUS nr 30 z 16.2.1950.

1.4. Przyznano prawo do zasiłków rodzinnych pracownikom zatrudnionym w uspołecznionych gospodarstwach rolnych.
Rozporządzenie MPiOS z 18.4.1950 (Dz. U. nr 19, poz. 159).

1.4. Podwyższono zasiłki chorobowe pracownikom górnictwa rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej jak pracownikom przemysłu węglowego.
Uchwała RM z 3.3.1950 (Monitor A-29, poz. 336).

19.4. Przekazano zakładom pracy wypłatę zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, zatrudniającym ponad 150 pracowników.
Uchwała Prezydium K.E.R.M z 22.3.1950 (Monitor A-42, poz. 485).

24.4. Przyznano prawo do świadczeń polskich pracownikom, którzy nabyli uprawnienia w zagranicznych instytucjach ubezpieczenia społecznego, zamieszkują w Polsce i posiadają obywatelstwo polskie, a którym instytucje zagraniczne nie wypłacają świadczeń.
Rozp. MPiOS z 3.4.1950 (Dz. U. nr 17, poz. 148).

1.5. Przyznano prawo do dodatków do rent wszystkim rencistom ociemniałym bez względu na stan ich bezradności.
Zarządzenie MPiOS z 6.5.1950 (Zn. Un. 10b—15/50).

10.6. Rozciągnięto przepisy o weryfikacji praw emerytalnych na uprawnienia z ubezpieczeń społecznych.
Rozporządzenie RM z 31.5.1950 (Dz. U. nr 24, poz. 215).

1.7. ZUS przejmuje wypłatę emerytur b. Izb Przemysłowo-Handlowych.
Zarządzenie Przewodniczącego PKPG z 17.4.1951 (Monitor A-35, poz. 442).

14.8. Wprowadzono jednolite warunki uprawnień do wszystkich świadczeń na dzieci w ubezpieczeniu społecznym.
Rozporządzenie RM z 26.7.1950 (Dz. U. nr 33, poz. 297).

26.8. Dalsze scalenie organizacyjne ubezpieczenia społecznego. Zniesienie ubezpieczalni społecznych oraz Kasy Bratniej Górników w Sosnowcu i Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach. Czynności ich przejmuje ZUS. Stworzenie systemu oddziałów wojewódzkich i obwodowych ZUS. Wyłączenie lecznictwa pracowniczego z zakresu działalności ZUS. Powstanie Zakładu Lecznictwa Pracowniczego.

Wprowadzenie dochodów i wydatków ZUS do budżetu Państwa.
Ustawa z 20.7.1950 (Dz. U. nr 36, poz. 333 i 334).

30.10. Przyznano zasiłek wyrównawczy do rent zagranicznych dla uzupełnienia ich wysokości do wysokości rent polskich.
Zarządzenie MPiOS z 26.1.51 (Monitor A-20, poz. 256).

1.11. Zniesiono odrębne systemy emerytalne dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów, a wypłaty tych świadczeń zlecono Państwowemu Zakładowi Emerytalnemu.
Dekret z 21.9.1950 (Dz. U. nr 44, poz. 407).

Rok 1951

1.1. Przyznano na podstawie „Karty Górnika" szczególne przywileje w zakresie emerytalnym górnikom w górnictwie węglowym, rud, kruszców i kopalń glinki ogniotrwałej zatrudnionym pod ziemią.
Uchwała RM z 30.11.1949 (Monitor A-100, poz. 1175) oraz wydane na jej podstawie uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 (Monitor A-5, poz. 64) i RM z 3.3.1950 (Monitor A-29, poz. 336).

1.1. Przyznano prawo do świadczeń wypadkowych pozaustawowych uczniom szkół zawodowych, poszkodowanym wskutek wypadków w warsztatach i pracowniach szkolnych.
Okólnik ZUS nr 65/52.

1.1. Ustalono jednolitą składkę łączną na wszystkie rodzaje ubezpieczenia, dla zakładów uspołecznionych — 15,5% zarobków, w zakładach nieuspołecznionych 30% (za pracowników nie podlegających ubezpieczeniu rodzinnemu — 18%). Zniesiono przy tym także odrębną składkę na ubezpieczenie brackie.
Rozporządzenie RM z 10.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 70).

1.2. Wprowadzono zmiany w warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych. Pracownicy otrzymują odtąd zasiłek po upływie 3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy za każdy miesiąc, w którym przepracowali co najmniej 20 dni. Celem tego przepisu jest m. in. przeciwdziałanie nieuzasadnionej płynności kadr pracowniczych.
Rozporządzenie MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72).

1.2. Powierzono uspołecznionym zakładom pracy zadania w zakresie ewidencji ubezpieczonych, a mianowicie wystawianie pracownikom legitymacji ubezpieczeniowych i dokonywanie wpisów o przebiegu ubezpieczenia.
Rozporządzenie MPiOS z 19.1.1951 (Dz. U. nr 7, poz. 60).

14.2. Przyznano prawo do świadczeń wypadkowych również w razie wypadku w czasie akcji o szczególnym znaczeniu gospodarczym, społecznym i politycznym oraz przy czynnościach o charakterze społecznym, do których pracownicy zostali skierowani przez organizacje związkowe.
Zarządzenie MPiOS z 22.12.1950 Zn. Un. 136/4/50 i okólnik ZUS nr 41 z 14.2.1951 i nr 123 z 23.12.1953.

1.4. Podwyższono i uproszczono wymiar pensji brackich, ustalając jednolite „stopniówki". Ustalono zasadę, że uprawnienia brackie są zachowane bez obowiązku opłacania tzw. „uznaniówek", chyba że pracownik usamodzielnił się gospodarczo.
Zarządzenie MPiOS z 5.4.1951 (Monitor A-43, poz. 555).

12.5. Ustalono zasadę, że podstawę przyznania świadczeń emerytalnych stanowi udowodniony okres zatrudnienia uzasadniającego obowiązek ubezpieczenia emerytalnego, bez względu na to, czy pra-

cownik był zgłoszony do ubezpieczenia i czy składki były za niego opłacane.
Okólnik ZUS nr 101 z 12.5.1951.

1.6. Prawo do podwyższonych zasiłków w razie wypadku pod ziemią rozszerzono na górników kopalń glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsów.
Uchwała Prezydium Rządu z 26.5.1951 (Monitor A-69, poz. 895).

8.8. Wyłączono z ubezpieczenia (od wypadków) drobnych producentów rolnych i ich rodziny.
Dekret z 2.8.1951 (Dz. U. nr 41, poz. 313).

14.8. PZE przejmuje wypłatę zaopatrzeń pracownikom b. związków samorządu terytorialnego wobec zniesienia odrębnych samorządowych systemów emerytalnych.
Zarządzenie Ministra Finansów z 30.7.1951 (Monitor A-71, poz. 922).

1.10. Kompetencje Ministra Finansów w sprawach emerytalnych, inwalidzkich i innego rodzaju zaopatrzeń oraz zasiłków wypłacanych z funduszów państwowych przekazano Ministrowi PiOS.
Rozporządzenie RM z 29.9.1951 (Dz. U. nr 51, poz. 364).

1.11. Wprowadzono świadczenia zastępcze z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego dla osób, które nie nabyły uprawnień do świadczeń emerytalnych w odrębnym lub państwowym systemie emerytalnym tylko z tego powodu, że nie osiągnęły okresu wyczekiwania wymaganego w systemie odrębnym, a posiadają warunki wymagane w ubezpieczeniu powszechnym.
Okólnik ZUS nr 211 z 8.11.1951.

3.11. ZUS przejął finansowanie i kontrolę działalności świadczeniowej czynnych górnośląskich kas hutniczych i łódzkich kas emerytalnych.
Uchwała Prezydium Rządu z dnia 3.11.1951, nr 761.

1.12. „Karta stoczniowca" zapowiada przywileje ubezpieczeniowe dla pracowników zatrudnionych w przemyśle okrętowym.
Uchwała Prezydium Rządu z 1.12.1951.

24.12. Wypłatę zasiłków z ubezpieczenia chorobowego przekazano zakładom pracy zatrudniającym ponad 50 pracowników.
Uchwała Prezydium Rządu z 8.12.1951 (Monitor A-103, poz. 1499).

Rok 1952

1.1. Przyznano górnikom zatrudnionym w kopalniach soli kamiennej przywileje z „Karty Górnika".
Uchwała Prezydium Rządu z 8.12.1951 (Monitor A-102, poz. 1484).

1.1. Zniesiono Zakład Lecznictwa Pracowniczego i włączono organizację lecznictwa pracowniczego do państwowej administracji służby zdrowia.
Ustawa z 15.12.1951 (Dz. U. nr 67, poz. 466).

1.1. Zniesiono Państwowy Zakład Emerytalny, którego czynności przejmuje ZUS.
Ustawa z 29.12.1951 (Dz. U. z 1952 nr 1, poz. 4).

1.1. ZUS przejmuje wypłatę prowizji b. robotników Żup Solnych oraz rent wypłacanych przez banki i instytucje kredytowe.
Uchwała Prezydium Rządu z 5.1.1952 (Monitor A-9, poz. 81) oraz rozporządzenie MPiOS z 26.12.1951 (Dz. U. nr 66, poz. 462).

29.2. ZUS przejmuje wypłatę emerytur b. Monopolu Spirytusowego.
Zarządzenie MPiOS z 29.2.1953 (Zn. Upu 189—2/52).

31.3. Przyznano uprawnienia emerytalne b. właścicielom i dzierżawcom aptek przejętych przez państwo.
Rozporządzenie RM z 22.3.1952 (Dz. U. nr 15, poz. 92).

22.5. Zapowiedź szczególnych uprawnień emerytalnych dla marynarzy polskich morskich statków handlowych.
Ustawa z 28.4.1952 (Dz. U. nr 25, poz. 171).

16.8. Podjęto przekazywanie wypłaty zasiłków chorobowych zakładom pracy zatrudniającym poniżej 50 pracowników w drodze porozumienia z kierownictwem zakładu pracy i ORZZ.
Okólnik ZUS z 16.8.1952 nr 144.

2.9. ZUS przejmuje wypłatę świadczeń emerytalnych z odrębnych systemów dla robotników przemysłu cukrowniczego.
Zarządzenie MPiOS z 2.9.1952 (Zn. Upu 20f—6/52).

1.12. Wprowadzono nowy system opłacania składek i finansowania wypłat zasiłków obowiązujący zakłady pracy, których fundusz płac kontroluje bank. Kontrolę prawidłowego opłacania składek powierzono bankom; zakłady pracy nie potrącają odtąd sum wypłaconych zasiłków ze składek, lecz pobierają na ten cel pieniądze z rachunków świadczeniowych ZUS w banku kontrolującym.
Instrukcja Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Finansów z 18.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1436).

Rok 1953

1.1. Objęto ubezpieczeniem emerytalnym ogół robotników rolnych na obszarze całego Państwa.
Rozporządzenie MPiOS z 28.3.53 (Dz. U. nr 24, poz. 96).

4.1. Podwyższono znacznie wysokość rent, zaopatrzeń emerytalnych i zasiłków rodzinnych.
Rozporządzenie RM z 17.1.1953 (Dz. U. nr 8, poz. 20 i 21), uchwała Prezydium Rządu z 17.1.1953 (Monitor A-10, poz. 142), Zarządzenie MPiOS z 20.1.1953 (Monitor A-14, poz. 197), Rozporządzenie MPiOS z 20.1.1953 (Dz. U. nr 8, poz. 24).

11.5. ZUS przejmuje wypłatę świadczeń emerytalnych dla pracowników b. Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych.
Dekret z 24.4.1953 (Dz. U. nr 23, poz. 92).

1.6. Ustalono zasadę łączenia uprawnień emerytalnych nabytych w różnych systemach emerytalnych.
Zarządzenie MPiOS z 2.6.1953 (Upu 10a—6/53 i okólnik ZUS nr 92/53).

22.12. ZUS przejmuje wypłatę zaopatrzeń emerytalnych robotników przemysłu tytoniowego.
Zarządzenie MPiOS z 22.12.1953 (Zn. Ur—17—d—3/53).

Rok 1954

14.4. Przyznano specjalne przywileje rentowe robotnikom zatrudnionym w zespołach formujących szkło.
Uchwała Prezydium Rządu z 27.3.1954 (Monitor A-32, poz. 468).

12.5. Przyznano prawo do zasiłku chorobowego za każdy dzień niezdolności do pracy także w tych przypadkach, gdy choroba trwa krócej niż 3 dni.
Dekret z 6.5.1954 (Dz. U. nr 22, poz. 78).

20.5. Przyznano prawo do zasiłków chorobowych matkom pracującym zmuszonym do przerwania pracy dla pielęgnowania chorego dziecka.
Uchwała Prezydium Rządu z 18.5.1954 (Monitor A-47, poz. 659).

Kwiecień

Uchwała Komitetu Centralnego PZPR o pracy związków zawodowych „uznaje za słuszną inicjatywę CRZZ w sprawie przekazania związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem rent i emerytur) w celu bardziej prawidłowego wykorzystania wielkich środków, które państwo przeznacza na te cele".

1.7. Wchodzi w życie nowy i jednolity, powszechny system zaopatrzeń emerytalnych, który zastępuje dotychczasowe systemy rent robotników i pracowników umysłowych, pensji brackich i zaopatrzeń emerytalnych funkcjonariuszy państwowych i który wybitnie podwyższa wymiar zaopatrzeń emerytalnych.
Dekret z 25.6.1954 (Dz. U. nr 30, poz. 116).

Opracował
Tadeusz Bartnicki

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

W LATACH 1944—1954 W LICZBACH

Równocześnie z przywróceniem władzy polskiej na oswobodzonych terenach wznawia również swą działalność ubezpieczenie społeczne.

Działalność ta początkowo jest nieznaczna, ale rośnie szybko i w 1945 roku obejmuje już cały obszar Polski. Następuje odbudowa ubezpieczenia społecznego na ziemiach oswobodzonych i jego organizacja na ziemiach odzyskanych tak, że już od 1946 roku aparat ubezpieczenia społecznego działa na terenie całego kraju w pełnym zakresie. W miarę odbudowy gospodarki narodowej straszliwie zniszczonej przez hitlerowskiego barbarzyńcę, działalność ta rozwija się w szybkim tempie, a rozbudowa gospodarki narodowej w okresie planów trzyletniego i sześcioletniego oraz nowe akty prawne rozszerzające zakres działania ubezpieczenia społecznego rozwój ten potęgują.

Zamieszczone poniżej zestawienia i wykresy obrazują ogromny rozwój działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (i ubezpieczalni społecznych), jaki dokonał się na przestrzeni minionych 10 lat władzy ludowej równolegle i na podstawie podobnego rozwoju we wszystkich innych dziedzinach naszego życia społeczno - gospodarczego.

W większości zestawień podano — dla lepszego zobrazowania dynamiki rozwojowej — wskaźniki rozwoju, przy czym za podstawę porównawczą przyjęto pierwszy rok planu trzyletniego oraz pierwszy rok planu sześcioletniego, jako pierwszy rok budowy socjalizmu w Polsce.

Każdy z tych wskaźników wskazuje nieco inny obraz rozwoju między innymi dlatego, że w okresie lat 1947 a 1950 zaszło wiele różnorakich zmian w zasięgu i budowie ubezpieczenia przede wszystkim zaś od 1948 roku wprowadzono nowy dział świadczeń, zasiłki rodzinne, co wpłynęło na znaczny wzrost i dochodów i wydatków.

W zestawieniach pominięto rok 1944, jako rok, dla którego brak dokładnych danych. W innych przypadkach, gdy nie ma dokładnych danych, w odpowiedniej rubryce zestawień umieszczono kropki. We wszystkich zestawieniach dane za rok 1954 są liczbami planu, a nie wykonania, co oznaczono gwiazdką. *

DOCHODY ZE SKŁADEK

Zestawienie 1 podaje wskaźniki wzrostu dochodów ze składek w latach 1945—1954.

Składki, które od 1945 opłacane są wyłącznie przez zakłady pracy, stanowią główne i w zasadzie wyłączne źródło dochodów ubezpieczenia (99,6%).

Zestawienie 1.

Rok	Wskaźniki rozwoju wpływów składek	
1945	3	0
1946	32	4
1947	100	13
1948	288	38
1949	541	72
1950	752	100
1951	689	92
1952	861	114
1953	1221	162
1954*	1296	172

Przyjmując dochód ze składek w 1947 roku za 100, widzimy, że dochód ten w okresie planu trzyletniego wzrasta 5,5-krotnie, a w przedostatnim roku planu sześcioletniego prawie 13-krotnie.

W okresie od 1950 do 1954 roku wzrost ten jest znacznie mniejszy, bo tylko 1,7-krotny, przy czym w drugim roku planu sześcioletniego, w którym wyłączono lecznictwo z ubezpieczenia, zauważyć można zmniejszenie się wysokości dochodów ze składek o 8% w stosunku do dochodów ze składek w 1950 r.

Cztery zasadnicze czynniki mają decydujący wpływ na rozwój dochodów ze składek, a mianowicie:

1) liczba ubezpieczonych, tj. liczba osób zatrudnionych, za których opłaca się składki;

2) zarobki pracowników ubezpieczonych, będące podstawą wymiaru składek;

3) stopa składek, tj. wysokość składki od 100 zł zarobku;

4) ściągalność składek, tj. procent wpływu składek w stosunku do składek należnych.

Ubezpieczeni

Zestawienie 2 podaje kształtowanie się liczby ubezpieczonych w latach 1946 do 1954 i ich strukturę ze względu na charakter zatrudnienia w liczbach absolutnych i względnych.

Kolumna 2 zestawienia podaje liczbę ubezpieczonych ogółem, tj. liczbę osób objętych przynajmniej jednym rodzajem ubezpieczenia (z wyjątkiem drobnych producentów rolnych, których ewidencji nie prowadzono). Następne kolumny odnoszą się do ubezpieczonych na wypadek choroby i macierzyństwa, których liczba do 1950 roku tylko nieznacznie różni się od liczby ubezpieczonych ogółem, a od 1951 roku jest z nią identyczna.

Zestawienie 2.

Rok	Ubezpieczeni Ogółem		Ubezpieczeni na wypadek choroby i macierzyństwa										
						prac. umysłowi		prac. rolni		zatrudnieni w zakł. pracy			
	w tys.	wskaźnik	w tys.	% ogółu	robotnicy w tys.	w tys.	%	w tys.	%	uspołecznionych w tys.	nieuspołecznionych w tys.	%
1945	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
1946	2.329,2	75	2.316,1	99,4	1.723,8	592,3	25,6	.	.	.	.	.
1947	3.092,6	100	3.077,6	99,5	2.289,9	787,7	25,6	146,4	4,8	.	.	.
1948	3.534,8	114	3.513,7	99,4	2.604,4	908,3	25,9	273,7	7,8	.	.	.
1949	4.095,3	132	4.066,4	99,3	2.970,2	1.096,2	27,0	337,5	8,3	3.667,8	398.6	9,8
1950	4.916,0	159	4.878,5	99,2	3.492,8	1.385,7	28,4	390,5	8,0	4.597,1	281,4	5,8
1951	5.382,4	174	5 382,4	100	.	.	.	420,6	7,8	5.210,0	172,4	3,2
1052	5.877,8	190	5.877,8	100	.	.	.	444,5	7,6	5.731,1	146,7	2,5
1953	6.235,0	202	6.235,0	100	.	.	.	469,2[b]	7,5	6.110,4	124,6	2,0
1954*	6.400,0	207	6.400,0	100	.	.	.	480,0	7,5	6.285,0	115,0	1,8

a) przeciętne roczne, b) dane szacunkowe

Przeciętna liczba ubezpieczonych ogółem osiąga już w 1947 roku liczbę 3.092,6 tys., znacznie przewyższając liczbę ubezpieczonych przed wojną (w 1938 było w ubezp. emerytalnym 2.671,6 tys., w ubezp. wypadkowym w przemyśle 2.371,3 tys., w ubezp. chorobowym 2.357,0 tys.). W okresie planu trzyletniego liczba ubezpieczonych wzrasta o 32 proc., a w 1954 roku osiąga przeszło dwukrotną liczebność z roku 1947. W liczbach absolutnych liczba ubezpieczonych w stosunku do stanu z 1946 roku wzrosła w okresie planu trzyletniego o 1.766 tys., a w ciągu 5 lat planu sześcioletniego o dalsze 2.305 tys.

Bezpośrednio po odzyskaniu niepodległości obowiązywało w ubezpieczeniach społecznych ustawodawstwo przedwojenne, które wyłączało niektóre kategorie pracowników z jednego, dwóch lub wszystkich rodzajów ubezpieczenia.

Po Wyzwoleniu stopniowo obejmuje się ubezpieczeniem grupy pracowników dotychczas nim nie objętych oraz osoby ubezpieczone w zastępczych instytucjach, co w pewnym, zresztą nieznacznym stopniu, wpłynęło na wzrost liczby ubezpieczonych.

Zasadniczą jednak przyczyną wzrostu liczby ubezpieczonych jest niebywały wzrost zatrudnienia, związany z szybką przebudową struktury społeczno - gospodarczej Polski, z kraju gospodarczo zacofanego w kraj uprzemysłowiony, z kraju przeważająco rolnego, w kraj przemysłowo - rolny. Potężnie rozbudowujący się przemysł socjalistyczny w poszukiwaniu sił roboczych dawał zatrudnienie nie tylko powracającym do kraju reemigrantom b. pracownikom prywatnych zakładów pracy itp., ale przede wszystkim czerpał obficie z ogromnego rezerwuaru sił roboczych na wsi.

W miarę rozwoju przemysłu socjalistycznego następuje zanik gospodarki nieuspołecznionej, o czym świadczą zmiany w stanie ubezpieczonych wykazane w zestawieniu 2 w latach 1949—1954. Podczas gdy nieuspołecznione zakłady pracy zatrudniały w 1949 roku 398,6 tys. pracowników (ok. 10 proc. ubezpieczonych), to w 1954 roku już tylko 115 tys. (1,8 proc.).

Zarobki

Drugą niemniej istotną przyczyną wzrostu dochodów ze składek jest stały wzrost przeciętnej podstawy wymiaru składek, tzn. zarobków ubezpieczonych.

Przyczyny wzrostu zarobków są różne. Najważniejsze z nich to wzrost wydajności pracy, zmiany w zaszeregowaniu pracowników, podwyżka wynagrodzeń w związku z regulacją cen (3.1.1953).

Przeciętne zarobki ubezpieczonych wymnożone przez przeciętny stan ubezpieczonych dają fundusz płac, od którego były wymierzane składki. W związku ze wzrostem zarobków i wzrostem liczby ubezpieczonych rośnie niebywale szybko fundusz płac.

Stopa składek

Niemały wpływ na kształtowanie się dochodów ze składek na ubezpieczenie społeczne wywiera wysokość stopy składek. Z e s t a w i e n i e 3 podaje zmiany stopy składek w poszczególnych latach po wojnie i ich wysokość przed wojną.

Pobierana jeszcze przez kilka lat po wojnie składka na ubezpieczenie na wypadek braku pracy pracowników umysłowych i na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia robotników obracana była na pokrycie kosztów przeszkolenia zawodowego inwalidów, których krajowi naszemu tak licznie przysporzyła wojna. Ponieważ problem bezrobocia nie istnieje w Polsce Ludowej, tym samym nie ma także zagadnienia udzielania świadczeń bezrobotnym i nie wchodzi to już w zakres działania ubezpieczenia społecznego.

Wprowadzenie od 1.1.1948 nowego ubezpieczenia rodzinnego ze stopą składki 10% podwyższa przeciętną stopę składki w stosunku do 1947 roku o przeszło 53%, wprowadzenie w latach 1949 i 1950 zróżnicowanej stopy składek w zależności od uspołecznienia zakładów pracy i podwyższenie stopy składki rodzinnej o 2 proc. podwyższa przeciętną stopę składki w 1949 roku o 65,4 proc., a w 1950 o 58,6 proc. w stosunku do 1947 roku.

W związku z przejęciem udzielania pomocy leczniczej ubezpieczonym przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego a następnie państwową służbę zdrowia od 1.1.1951 obniżono znacznie składkę na ubezpieczenie społeczne w gospodarce uspołecznionej, ustalając dla niej jednolitą składkę w wysokości 15,5 proc., a dla gospodarki nieuspołecznionej 18

Zestawienie 3

W latach	Wysokość składki — w procencie zarobku — na ubezpieczenie					
	chorobowe	emerytalne	wypadkowe	bezrobocie	rodzinne	razem
1934 — 1947						
za robotników	5[a]	5,3 i 5,9[b]	0,48 - 8,1[c]	2 i 4[d]	—	od 12,78 do 22,4
pracowników umysłowych	4,6	8	0,48 - 8,1[c]	2	—	od 15,08 do 22,7
1948				na produktywizację inwalid.		
za robotników	5[a]	5,3 i 5,9[b]	0,48—8,1[c]	2 i 4[d]	10	od 22,78 do 32,4
pracowników umysłowych	4,6	8	0,48 - 8,1[c]	2	10	od 25,08 do 32,7
1949						
zakłady pracy państwowe i samorządowe	5	4	1	—	12	22
spółdzielcze	5,5	5,75	1	1,5	12	25,75
nieuspołeczn.	7,5	7,5	1	2	12	30
1950						
zakłady pracy państwowe i samorządowe	5	3,5	1	—	11,5	21
spółdzielcze	5,5	5,5	1	1,5	11,5	25
nieuspołeczn.	7,5	7,5	1	2	12	30
1951 — 1954						
zakłady pracy uspołecznione	składka łączna					15,5
nieuspołeczn.						30 i 18[e]

OBJAŚNIENIA

a) za funkcjonariuszy państwowych pobierano od stycznia 1946 składkę w wysokości 3,5 proc. na świadczenia lecznicze,

b) 5,9 proc. za robotników zatrudnionych w górnictwie i hutnictwie, 5,3 proc. za pozostałych robotników,

c) składka zróżnicowana w zależności od stopnia ryzyka wypadku ustalanego różnie dla poszczególnych rodzajów zakładów pracy,

d) 4 proc. za robotników sezonowych, 2 proc. za pozostałych,

e) 18 proc. za pracowników rolnych nie objętych ubezpieczeniem rodzinnym, 30 proc. za pozostałych pracowników.

proc. za pracowników rolnych nie objętych ubezpieczeniem rodzinnym i 30 proc. za pozostałych pracowników. Od tego momentu składki liczone są od pełnego funduszu płac danego zakładu pracy, bez względu na zakres ubezpieczenia poszczególnych pracowników. Przeciętna stopa składki, w miarę kurczenia się się gospodarki nieuspołecznionej, zmniejsza się stopniowo z 16,0 do 15,6 proc.

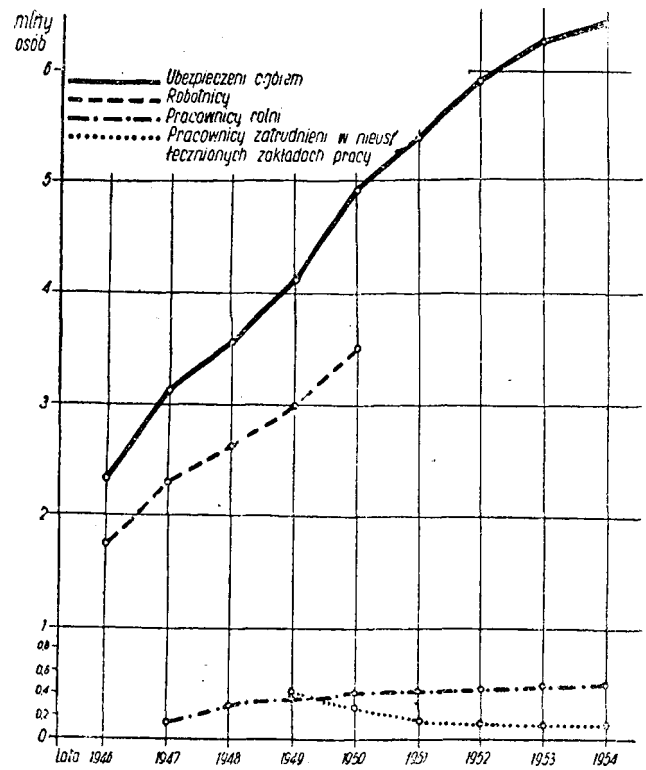
W świetle tych wyjaśnień staje się zrozumiałym znaczny wzrost dochodu ze składek w 1948 roku i spadek w 1951 roku.

Ściągalność składek

Ściągalność składek, tj. stosunek składek wpłaconych do składek należnych wyrażony w procentach, pozostawiała wiele do życzenia zwłaszcza w pierwszych latach po Wyzwoleniu.

Nieuregulowane stosunki finansowe, mała dyscyplina finansowa zakładów uspołecznionych, a nieżyczliwy, można powiedzieć, wrogi stosunek zakładów nieuspołecznionych do ubezpieczeń społecznych powodowały, że ściągalność składek była początkowo niska; w 1949 roku i następnych stosunki te ulegają już znacznej poprawie, zbliżając się do 100 proc.

LICZBA UBEZPIECZONYCH W LATACH 1946—1954



WYDATKI NA ŚWIADCZENIA

Dochody ubezpieczenia społecznego przeznaczone były przede wszystkim na wypłatę świadczeń stanowiących w całym 10-leciu 97,7 proc. ogółu wydatków. Tylko nieznaczną część dochodów przeznaczono na wydatki administracyjne.

Wobec tego, że wydatki na świadczenia stanowią przeważającą część wydatków ogółem rozpatrzymy ich rozwój zamiast wydatków ogółem (Zestawienie 4).

W pierwszych latach po wojnie wydatki na świadczenia są nieznaczne, ale w ciągu następnych lat gwałtownie rosną, a mianowicie — w stosunku do 1947 roku — w 1950 roku przeszło 9 razy, a w 1954 roku prawie 13 razy. W latach 1951 i 1952 obserwujemy spadek wydatków w stosunku do 1950 roku o 10 proc. i o 1 proc. z powodu przejęcia wydatków na świadczenia lecznicze (rzeczowe) przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego. Świadczenia ubezpieczenia społecznego począwszy od 1951 roku mają charakter wyłącznie pieniężny (z wyjątkiem jeszcze niewielkiej kwoty na wyprawki niemowlęce i akcję mleczną w 1951 roku).

Świadczenia rzeczowe

Do świadczeń rzeczowych udzielanych przez ubezpieczenie społeczne należały:

a) od wznowienia działalności po wojnie do 1950 roku włącznie — w ramach ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa — opieka lekarska otwarta i zamknięta, która w związku z organizacją powszechnej służby zdrowia została przejęta z dniem 1.1.1951 przez Ministerstwo Zdrowia (przejściowo przez Zakład Lecznictwa Pracowniczego),

b) od 1.1.1948 do 31.1.1952 w ramach ubezpieczenia rodzinnego — wydawanie wyprawek niemowlęcych przejęte z dniem 1 lutego 1952 przez Ministerstwo Zdrowia,

c) od 1.1.1949 do 15.3.1951 finansowanie akcji rozdawnictwa mleka dla pracowników zamieszkujących w niektórych miejscowościach przemysłowych. Akcja powyższa została zakończona dnia 16.3.1951 w związku z ogólną poprawą warunków zaopatrzenia w mleko świata pracy.

Wydatki na opiekę lekarską otwartą i zamkniętą w okresie, w którym ubezpieczenia społeczne ją wykonywały, wyniosły 3 106 mln zł, tj. 83,6 proc. ogółu wydatków na świadczenia rzeczowe resztę, tj. 609 mln. zł, stanowią wydatki na wyprawki i akcję mleczną.

W ramach opieki lekarskiej ubezpieczenie udzielało ubezpieczonym pracownikom, rencistom i emerytom oraz uprawnionym członkom ich rodzin pomocy leczniczej we własnych i obcych zakładach leczniczych.

Z chwilą przejęcia lecznictwa pracowniczego przez Ministerstwo Zdrowia ubezpieczenia społeczne oddały mu cały swój aparat leczniczy i część administracyjnego wraz z budynkami i wszelkimi urządzeniami, służącymi do leczenia otwartego i zamkniętego.

Zestawienie 4

Rok	Wydatki ogółem		Wydatki na świadczenia			W tym świadczenia rzeczowe (lecznictwo)	
	wskaźniki		wskaźniki		% wydatków ogółem	wskaźnik	% wydat. na świad.
1945	4	0	3	0	76,8	5	57,2
1946	30	3	28	3	85,5	33	43,1
1947	100	11	100	11	92,1	100	36,3
1948	280	31	284	30	93,4	205	26,2
1949	694	77	728	78	96,6	474	23,7
1950	897	100	938	100	96,3	662	25,6
1951	700	78	746	80	98,1	42	2,0
1952	868	97	931	99	98,8	—	—
1953	1143	127	1229	131	99,1	—	—
1954*	1203	134	1294	138	99,1	—	—

Świadczenia pieniężne

Rozwój wydatków na świadczenia pieniężne wykazuje nieprzerwany, kolosalny wzrost; w szczególności— w stosunku do roku 1947 — zaobserwować można duży skok w 1948 roku (przeszło 3-krotny), w 1949 roku (prawie 9-krotny) i w 1953 roku (przeszło 19-krotny); wzrost wydatków na świadczenia rzeczowe w latach, w których ubezpieczenia społeczne je udzielały, jest również duży, bo w 1950 roku — w stosunku do 1947—6,6-krotny, jednak znacznie mniejszy od wzrostu wydatków na świadczenia pieniężne, co uwypukla stosunek jednych wydatków i drugich do ogółu wydatków na świadczenia.

W pierwszych latach po Wyzwoleniu, kiedy ubezpieczenia społeczne znajdują się w stadium organizacji, świadczenia pieniężne wynoszą mniej niż 50 proc. ogółu wydatków na świadczenia. Udział ich jednak stale rośnie, osiągając w latach 1949 i 1950 3/4 ogółu wydatków.

Co powoduje duży wzrost wydatków na świadczenia pieniężne?

Zanim odpowiemy na to pytanie, musimy poznać rodzaje świadczeń pieniężnych wypłacanych przez ubezpieczenie społeczne. Najważniejszymi świadczeniami pieniężnymi są: wydatki na renty i wydatki na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego i zasiłki rodzinne.

Wydatki na ten cel wyniosły w okresie dziesięciolecia 37.081 milionów złotych i stanowiły 96,2 proc. wszystkich wydatków na świadczenia pieniężne, przy czym wydatki na renty stanowiły 23,1 proc., na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego— 12,0 proc. i na zasiłki rodzinne — 61,1 proc. ogółu wydatków na świadczenia pieniężne.

Kształtowanie się wydatków na powyższe świadczenia przedstawia zestawienie 5.

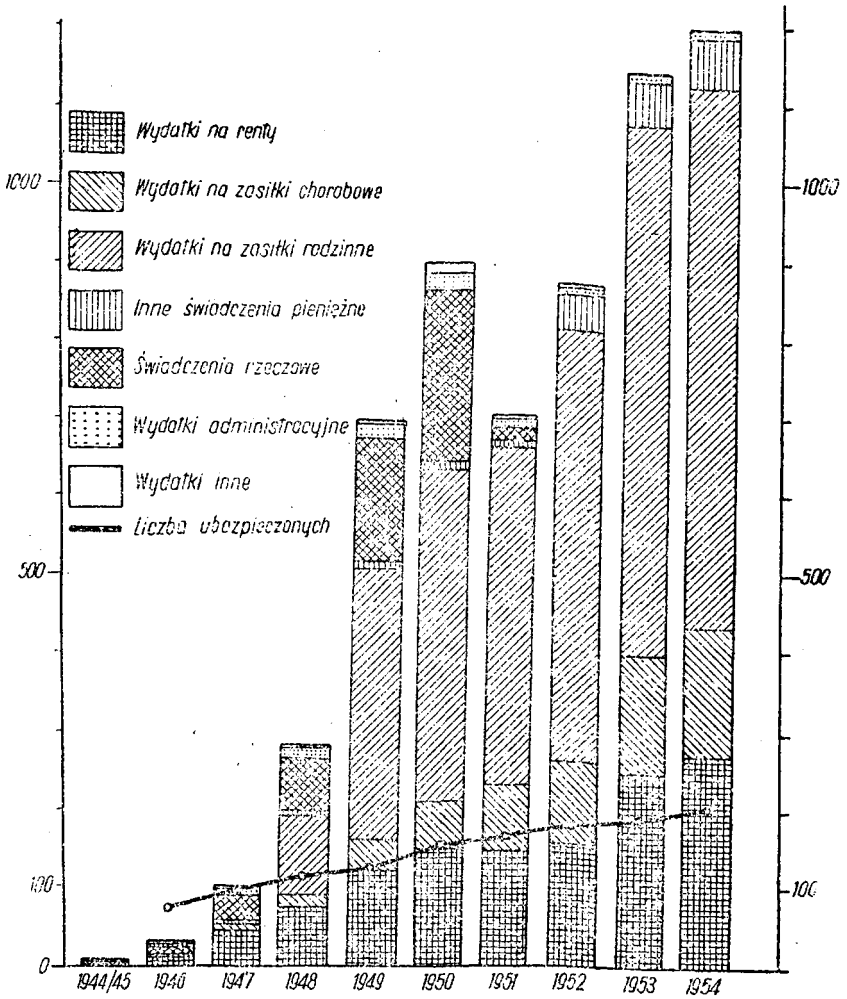
Zestawienie 5.

Rok	Wskaźniki rozwoju wydatków		
	na renty	zasiłki chorobowe	zasiłki rodzinne
1945	2	3	—
1946	27	25	—
1947	100	100	—
1948	160	181	100
1949	274	405	341
1950	337	634	420
1951	333	909	453
1952	355	1140	518
1953	560	1666	668
1954*	616	1811	682

Renty

Wzrost wydatków na renty zależny jest od przyrostu rencistów, a więc w pewnym stopniu od kształtowania się liczby ubezpieczonych i od wysokości rent, która tylko w

WYDATKI UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W LATACH 1944—1954



stosunku do rent nowoprzyznanych zależy w pewnym stopniu od kształtowania się zarobków, a w stosunku do pobieranych już rent od regulacji ich wysokości aktami prawnymi.

W zestawieniu 6 podaje się liczbę rent według liczby osób, które je pobierają. Jeżeli więc rencista otrzymuje 2 renty, np. inwalidzką i wypadkową, lub wdowa rentę dla siebie i sierot, to w każdym takim przypadku liczy się te świadczenia jako jedną rentę.

Liczba osób pobierających renty narastała bardzo szybko w pierwszych latach po zakończeniu wojny zarówno z powodu przyrostu nowych rencistów, jak również z powodu reaktywacji starych przedwojennych uprawnień. W ostatnich latach tempo przyrostu zmalało mimo przejmowania przez ubezpieczenie społeczne wypłaty rent instytucji zastępczych, jak np. Izby Przemysłowo - Handl., Żup Solnych, Monopoli, przemysłu cukrowniczego, banków itp. Niewątpliwie odgrywała tu znaczną rolę łatwość uzyskania pracy nawet przez osoby częściowo niezdolne do pracy oraz pewne akty ustawodawcze kasujące świadczenia społecznie i gospodarczo nieuzasadnione (renty wypadkowe poniżej 25 proc. niezdolności, renty emerytalne wdów, zdolnych do pracy w wieku poniżej 55 lat po pracownikach umysłowych). W porównaniu ze wzrostem liczby ubezpieczonych wzrost liczby rencistów jest mniej-

Zestawienie 6.

Stan w końcu roku	Liczba osób pobierających renty		
	razem		w tym bracie
	w tys.	wskaźnik	w tys.
1945	187,7	42	33,3
1946	308,9	68	62,8
1947	452,1	100	85,5
1948	564,6	125	104,1
1949	616,5	136	124,1
1950	668,6	148	133,3
1951	705,7	156	115,6
1952	738,1	163	113,3
1953	780,8	173	112,1
1954*	807,2	179	111,3

szy przede wszystkim z tego powodu, że do pracy w przemyśle poszli ze wsi głównie ludzie młodzi i zdrowi.

Znacznie szybszy wzrost wydatków na renty od wzrostu liczby rencistów i skoki w tych wydatkach w latach 1947, 1949 i 1953 są wynikiem podwyższania rent.

Wysokość rent po Wyzwoleniu ulegała kilkakrotnym podwyżkom, przy czym do 1948 roku włącznie była ryczałtowa, jednolita dla danego rodzaju renty, a zróżnicowana tylko wg. stopnia utraty zdolności do pracy dla inwalidów wypadkowych. Od 1949 wysokość renty dla pracowników, którzy przepracowali po Wyzwoleniu 18 miesięcy (ubezpieczenie emerytalne) wzg., którzy ulegli wypadkowi po Wyzwoleniu (ubezpieczenie wypadkowe) zależy od przeciętnego zarobku z ostatnich 6 miesięcy.

Obniżenie się wskaźnika wzrostu wydatków na renty w 1951 roku w stosunku do 1950 roku jest wynikiem wypłaty rencistom w tym ostatnim roku wyrównania z powodu zmiany waluty w wysokości około 35 mln. zł i zarachowania w 1950 roku na rachunek działalności 46 mln. z tytułu rent zleconych, wypłaconych w ubiegłych latach i księgowanych wówczas na rachunkach majątkowych jako wierzytelność.

Emerytury

Na znaczny wzrost wydatków pieniężnych w 1952 roku duży wpływ wywarło przejęcie przez ZUS wypłaty emerytur państwowych i samorządowych od 1.I.1952, z ogólną kwotą w ciągu lat 1952 — 1954 726 mln. zł i stanem emerytur:

na 1.I.1952	83.660
„ 1.I.1953	106.912
„ 1.I.1954	113.847

Zasiłki chorobowe

Drugą znaczną pozycję w budżecie wydatków ubezpieczenia społecznego (12%) stanowią wydatki na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego, które podzielić można, ze względu na ich charakter, na 3 grupy:

a) zasiłki chorobowe, tj. zasiłki wypłacane w przypadku krótkotrwałej niezdolności do pracy jako ekwiwalent utraconego zarobku;

b) zasiłki połogowe wypłacane pracującym matkom w czasie urlopu macierzyńskiego;

c) zasiłki dla karmiących matek, zarówno dla matek pracujących jak i nie pracujących członkiń rodzin ubezpieczonych, na kupno mleka.

Wydatki te, jako zależne przede wszystkim od liczby ubezpieczonych i zarobków (z wyjątkiem zarobków dla karmiących), rosną b. szybko, bo w 1954 roku w stosunku do 1947 roku przeszło 18-krotnie, czyli znacznie szybciej, aniżeli fundusz płac.

Z tego wynika, że prócz wzrostu liczby ubezpieczonych i zarobków — na kształtowanie się wydatków na zasiłki chorobowe wpływały inne czynniki, a mianowicie:

a) podwyższenie od 1.10.1946 zasiłku:

chorobowego	z 50%	na 70%	zarobku
domowego	z 25%	„ 35%	„
szpitalnego	z 10%	„ 14%	„
połogowego	z 50%	„ 100%	„

b) przyznanie od 1.10.1946 prawa do zasiłku chorobowego od 1 dnia niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta trwała dłużej niż 3 dni, zamiast od 4 dnia niezdolności do pracy;

c) przedłużenie od 1.4.1948 okresu zasiłku połogowego z 8 tygodni do 12 tygodni;

d) wprowadzenie od 1.6.1948 nowego rodzaju zasiłku na okres leczenia sanatoryjnego i ambulatoryjno-zdrojowiskowego w ramach wczasów pracowniczych w wysokości 70% zarobku dla pracowników z rodziną i 35% dla pracowników samotnych;

e) podwyższenie od 1.1.1949 zasiłku domowego z 35% na 50% zarobku;

f) przedłużenie od 1.I.1949 okresu zasiłku chorobowego o 13 tygodni, tj. z 26 do 39 tygodni w przypadkach, gdy leczenie rokuje przywrócenie zdolności do pracy;

g) podwyższenie od 30.11.1949 wszystkich rodzajów zasiłku chorobowego dla górników w razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią;

h) przyznanie od 1950 roku prawa do zasiłku w okresie przymusowego odosobnienia pracownika z powodu zakaźnej choroby w jego domu.

Na znaczny wzrost wydatków na zasiłki chorobowe, zwłaszcza w ostatnich latach, wpłynął niewątpliwie również wzrastający udział w zatrudnieniu robotników, którzy przed wszystkim korzystają z zasiłków chorobowych i których płace przede wszystkim wzrastają. Pracownicy umysłowi bowiem otrzymują zasiłki chorobowe przeważnie dopiero po 3 miesięcznym okresie choroby.

Pewien wpływ na wzrost wydatków na zasiłki chorobowe wywarł również wzrost zatrudnienia kobiet, zwłaszcza mężatek, o czym świadczy stale rosnący współczynnik zasiłku połogowego. Współczynnikiem zasiłku połogowego nazywamy liczbę dni zasiłkowych, przypadającą na 100 ubezpieczonych miesięcznie. Współczynnik ten jako niezależny od liczby ubezpieczonych powinien być przy niezmiennym procencie kobiet wśród zatrudnionych i niezmiennym procencie urodzeń — stały. Ponieważ współczynnik ten stale rośnie (1947 —2,3; 1948 — 4,2; 1949 — 5,9; 1950— 6,1; 1951 — 7,4; 1952 — 7,8; 1953 — 8,1), świadczy to o stałym wzroście udziału kobiet wśród zatrudnionych.

Ponadto na wzrost wydatków na zasiłki chorobowe wpływa stały rozwój lecznictwa otwartego, zwłaszcza rozbudowa przychodni lekarskich przyzakładowych i na terenach mniej uprzemysłowionych, co ułatwia dostęp do lekarza, wskutek czego pracownicy otrzymują obecnie zaświadczenia o niezdolności do pracy w przypadku każdej nawet krótkotrwałej choroby, co nie zawsze było możliwe wówczas, gdy dostęp do lekarza był utrudniony.

Zasiłki rodzinne

Największą pozycję w budżecie wydatków ubezpieczenia społecznego stanowią wydatki na zasiłki rodzinne. W poszczególnych latach od wprowadzenia ubezpieczenia rodzinnego, tj. od 1948 roku, udział wydatków na zasiłki rodzinne w ogólnej kwocie wydatków na świadczenia pieniężne kształtował się następująco:

1948 — 52,5%
1949 — 67,5%
1950 — 66,2%
1951 — 65,5%
1952 — 63,2%
1953 — 59,8%
1954 — 58,0%

Wskaźniki wzrostu wydatków na zasiłki rodzinne podaje zestawienie 5.

Najmniejszy udział w ogólny wydatkach na świadczenia pieniężne wykazują wydatki na zasiłki rodzinne w 1948 roku, największy — w 1949 roku. W następnych latach udział ten stopniowo maleje.

Wydatki na zasiłki rodzinne nie są zależne od wysokości zarobków, tylko od liczby ubezpieczonych uprawnionych do pobierania zasiłków, od liczby członków rodziny, na których przysługują zasiłki, i od wysokości zasiłków. Zmiany wysokości zasiłków podaje zestawienie 7.

Najniższe wskaźniki w 1948 roku pochodzą stąd, że w 1948 roku wysokość zasiłków rodzinnych była najniższa, a ponadto, chociaż ubezpieczenie rodzinne zostało wprowadzone od 1.1.1948, wobec wypłaty zasiłków rodzinnych z dołu działalnością finansową w 1948 roku objęto tylko 11 miesięcy, przy czym wiele zakładów pracy rozliczyło się z zasiłków wypłaconych w 1948 roku dopiero w 1949 roku. W następnych latach sprawozdania finansowe obejmują już zasiłki rodzinne za 12 miesięcy.

W 1949 roku wysokość zasiłków rodzinnych została wydatnie podwyższona, bo od 22,5% do 30%. Stąd znaczny wzrost wskaźnika w tym roku. W następnych latach, do 31.12. 1952, wysokość zasiłków rodzinnych pozostaje zasadniczo niezmieniona, jakkolwiek zarobki ubezpieczonych rosną.

Zakres uprawnionych do pobierania zasiłków rodzinnych rozszerza się: od 1.4.1950 na pracowników rolnych zatrudnionych w uspołecznionych gospodarstwach rolnych oraz w nieuspołecznionych gospodarstwach leśnych i ogrodowych, od 1 I. 1952 ubezpieczenie społeczne przejmuje wypłatę zasiłków rodzinnych pracownikom etatowym PKP, od 1.1. 1950 przyznaje się dodatek w wysokości 7,50 zł na każde dziecko dla zarabiających poniżej 411 zł miesięcznie, a od 1.2.1951 w związku z likwidacją akcji mlecznej wypłaca się zasiłki rodzinne bez potrąceń (za mleko potrącano z zasiłku po 6 zł na osobę). Wprawdzie zmiany te łącznie ze wzrostem liczby ubezpieczonych wpłynęły na wzrost bezwzględnej

kwoty wydatków na zasiłki rodzinne, nie w takim jednak stopniu, w jakim wpływa wzrost zarobków na wydatki, zależnie od zarobków (wydatki na zasiłki chorobowe).

Hamująco na wzrost wydatków na zasiłki rodzinne wpłynęły ograniczenia dotyczące warunków uprawniających do otrzymania zasiłków rodzinnych, jak 3-miesięczny okres wyczekiwania, przepracowanie w miesiącu co najmniej 20 dni w pełnym wymiarze godzin, praca stała a nie sezonowa, niepobieranie stypendium.

Podwyższenie zasiłków rodzinnych od 1.1.1953 o około 29% wpłynęło na bezwzględny i to dość znaczny wzrost wydatków na zasiłki rodzinne.

Zestawienie 8 podaje kształtowanie się w poszczególnych latach liczby ubezpieczonych pobierających zasiłki rodzinne i liczby członków rodzin, na których zasiłki były pobierane.

W 1948 roku na 1 ubezpieczonego pobierającego zasiłek rodzinny przypadało 2,31 członków rodziny, w następnych latach liczba ta jest znacznie wyższa (2,52; 2,54; 2,57) z powodu wstrzymania od 1.1.1949 wypłaty zasiłków rodzinnych na żony w wieku poniżej 50 lat nie wychowujące dzieci, a zdolne do pracy i nie pracujące. Objęcie ubezpieczeniem rodzinnym w 1950 roku pracowników rolnych, a w 1952 roku pracowników etatowych PKP odbija się na wzroście wskaźnika w latach 1950 i 1952.

Wydatki administracyjne

Jak już zaznaczono, wydatki administracyjne ubezpieczeń społecznych stanowiły niewielki procent ogółu wydatków, który zresztą ulegał stałemu zmniejszeniu, jak to wykazuje zestawienie 9.

Zestawienie 9.

Rok	Wydatki administracyjne		
	Wskaźnik	w % ogółu wydatków	na 1 ubezpieczonego rocznie zł
1945	8	20,7	—
1946	40	12,5	11,86
1947	100	9,5	22,46
1948	175	5,9	34,30
1949	215	3,0	56,54
1950	200	2,1	28,22
1951	118	1,6	15,28
1952	103	1,1	12,16
1953	112	0,9	12,49
1954*	113	0,9	12,31

Wskaźnik rozwoju wydatków administracyjnych wykazuje znaczny ich wzrost do 1949 roku. Są to lata rozwoju i rozbudowy ubezpieczeń społecznych, związane z szybkim tempem rozbudowy gospodarczej kraju. W szczególności zaś wzrost w 1948 roku łączy się z wprowadzeniem nowego ubezpieczenia rodzinnego. W 1950 roku następuje zahamowanie dalszego wzrostu i nieznaczny spadek wydatków administracyjnych, po czym — w związku z przejęciem lecznictwa przez ZLP — wydatki administracyjne zmniejszają się prawie o połowę. W latach 1953 — 1954 nieznaczny wzrost wydatków administracyjnych w stosunku do wydatków z 1952 roku jest tylko pozorny, faktycznie zaznacza się tu dalszy spadek, a wzrost wskaźnika spowodowany jest podwyższeniem wynagrodzeń pracowniczych w związku z regulacją cen i podwyżką uposażeń — przeciętnie o 27%.

Nieustanny spadek wydatków administracyjnych wykazuje procentowy stosunek ich wysokości do ogólnej kwoty wydatków. W pierwszych latach powojennych wydatki administracyjne przekraczają 1/5 ogółu wydatków. W miarę jednak krzepnięcia struktury organizacyjnej ubezpieczenia społecznego i rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego wśród pracowników ZUS udział ten maleje, zakrojone na szeroką skalę uproszczenia organizacyjne i racjonalizatorskie, wprowadzenie norm oraz oszczędna gospodarka materiałowa pozwoliły na zmniejszenie wydatków administracyjnych do mniej niż 1% ogółu wydatków.

(F.K.)

Zestawienie 7

Zasadnicza wysokość zasiłków rodzinnych / Członkowie rodziny, na których przysługuje zasiłek rodzinny	1948		1949-1952	1953-1954
	bez dodatków aprowizacyjnych	z dodatkami aprowizacyjnymi a	dla nie otrzymujących mleka b, c	bez dodatku mlecznego d
	w złotych			
Dziecko				
pierwsze	19,50	31,05	49,50	65,00
drugie	25,50	37,95	58,50	80,00
trzecie	30,00	43,50	67,50	95,00
czwarte i dalsze	30,00	43,50	67,50	100,00
Żona				
wychowująca dzieci (lub w 9 miesiącu ciąży)	15,00	22,80	37,50	37,50
nie wychowująca dzieci w wieku ponad 50 lat lub niezdolna do pracy albo studiująca	9,00	16,80	30,00	30,00
zdolna do pracy	9,00	9,00	—	—

a) Zasiłki w tej wysokości wypłacono za listopad i grudzień tym rodzinom, które poprzednio otrzymywały przydział z zaopatrzenia reglamentowanego dla członków rodzin;

b) w okresie od 1.1.1949 do 31.1.1951 potrącano z zasiłku rodzinnego na każdego członka rodziny uprawnionego do otrzymywania mleka — 6 zł;

c) w okresie od 1.1.1950 — 31.12 1952 pracownicy zarabiający do 411 zł miesięcznie otrzymywali ponadto na każde dziecko dodatek 7,50 zł;

d) w okresie od 1.1.1953 wypłaca się do zasiłków rodzinnych dodatek mleczny na dzieci do lat 7, których rodzice zarabiają do 900 zł miesięcznie, w wysokości 10 zł.

Zestawienie 8

Rok	Liczba osób pobierających zasiłki rodzinne		Liczba członków rodziny na których pobierano zasiłki rodzinne		Na 100 członków rodzin przypada				
					żon		dzieci		
	w tys. a)	wskaźnik	w tys. a)	wskaźnik	nie wychowujących dzieci	wychowujących dzieci	pierwszych	drugich	trzecich i dalszych
1948	1.583,6	100	3.657,3	100	9,8	26,2	33,5	18,3	12,2
1949	1.720,2	109	4.339,4	119	4,2	27,3	35,4	19,7	13,4
1950	2.112,5	133	5.368,5	147	3,8	26,9	35,2	19,9	14,2
1951	2.189,9	138	5.635,5	154	4,0	26,5	34,8	20,3	14,4
1952	2.407,3	152	.	.	.	.	.	.	.
1953	2.597,9	164	.	.	.	.	.	.	.
1954*	2.599,6	164	.	.	.	.	.	.	.

a) przeciętna roczna

PRZYWILEJE RENTOWE ZA WYSOKI WKŁAD PRACY

ROZWÓJ UBEZPIECZENIA EMERYTALNEGO GÓRNIKÓW W POLSCE LUDOWEJ

Wspaniały rozmach życia gospodarczego w Polsce Ludowej budującej podstawy socjalizmu znajduje swoje doskonałe odbicie również w naszym górnictwie i ubezpieczeniu rentownym górników.

W ślad za sukcesami gospodarczymi naszego górnictwa przyszły i zdobycze socjalne w zakresie ubezpieczenia, a między innymi przejęcie całości składek ubezpieczeniowych przez zakłady pracy i rozciągnięcie ubezpieczenia brackiego na wszystkie zagłębia węglowe, przede wszystkim zaś wprowadzenie przywilejów rentowych z Karty Górnika, przywilejów nieznanych w historii polskich ubezpieczeń społecznych, przywilejów, o których wyzyskiwana klasa robotnicza krajów zachodniej Europy i pozostałego świata kapitalistycznego nawet marzyć nie może. Górnikom polskim, którzy w najcięższym mozole, w znojnym i niebezpiecznym trudzie wydobywają węgiel, ten bezcenny skarb naszej gospodarki narodowej, stanowiący prawdziwy „kamień węgielny" wielkiego i pięknego gmachu — socjalistycznej Polski, Polska Rzeczpospolita Ludowa zapewniła szczególne zabezpieczenie w razie niezdolności do pracy.

WCZORAJ I DZIŚ POLSKIEGO GÓRNICTWA

Analizując osiągnięcia górników w zakresie ubezpieczenia rentowego, rzućmy również wzrokiem w niedaleką przeszłość Polski międzywojennej, aby ocenić, jaki w ustroju kapitalistycznym był los tych, z których pracy różni Gieschowie, Harrimanowie i Flicki wyciągali milionowe zyski do swych bezdennych kieszeni.

O tym, że sytuacja gospodarcza Polski międzywojennej była niewesoła, wiemy bardzo dobrze, bo większość z nas bezpośrednio odczuła skutki „mocarstwowo-kapitalistycznej" polityki ekonomicznej. Ponieważ jednak pamięć ludzka jest zawodna, warto na podstawie konkretnych liczb przypomnieć sobie, jaki to żywot wiodło nasze przedwojenne górnictwo. I tak, spośród 125 kopalń węgla kamiennego czynnych w 1923 roku, do roku 1938 pozostało w ruchu zaledwie 60 zakładów. Załogi tych kopalń, liczące w tymże 1923 roku 225.000 robotników, zmalały w 1938 roku do 80.000 a wydobycie węgla, które w roku „najlepszym 1929 osiągnęło „zawrotną" liczbę 46,2 mln. ton, po katastrofalnym spadku do 28,8 mln. ton w roku 1932 podniosło się w roku 1938 zaledwie do 38,1 mln. ton, nie osiągając i tak skromnego maksymalnego poziomu z 1929 [1]).

Ciężki był los górnika polskiego przed wojną: „redukcje" — słowo dziś nieznane, bezrobocie całymi latami, „turnusy", czyli trzymiesięczne bezpłatne urlopy co roku, prymitywne sposoby pracy przy przestarzałych urządzeniach i braku mechanizacji, ohydne warunki mieszkaniowe tego typu, jak np. kolonia „Ksawera" w Zagłębiu albo osławione „familoki" — koszary dla rodzin robotniczych, katastrofalny wprost brak szpitali i urządzeń leczniczych w Zagłębiu Dąbrowskim — oto co składa się na obraz doli, a raczej niedoli górniczej przed wojną.

Jakżeż inne są koleje górnictwa polskiego po Wyzwoleniu!

Już sam ciągły wzrost stanu zatrudnienia, zaczynający się od pierwszych chwil Niepodległości, a trwający do dnia dzisiejszego, wykazuje nam odmienną linę rozwojową górnictwa w ustroju socjalistycznym.

Wydobycie węgla podnosi się z roku na rok (1946 — 47,3 mln. ton, 1949 — 74,1 mln. ton, 1953 — 88,7 mln. ton); w ostatnim roku planu sześcioletniego osiągnie dumną liczbę 100 mln. ton. Jakże jaskrawo odcinają się te duże i ciągle rosnące liczby od przedwojennych suchotniczych liczb produkcji kopalń, będących tylko z nazwy polskimi.

Rozbudowuje się kopalnie istniejące i unowocześnia ich urządzenie, buduje się szereg nowych kopalń (Gigant, Julian, Mszana, Wesoła). Obserwujemy ogromny rozwój kopalnictwa rud, przed wojną u nas prawie nie istniejącego, wzrastającą mechanizację wydobycia i ciągły wzrost produkcji.

Trud górników staje się mniej mozolny; postępująca mechanizacja zdejmuje z ich ramion ciężar tysięcy ton do niedawna ręcznie urabianych.

Rozbudowuje się i ciągle usprawnia opiekę zdrowotną nad górnikiem.

Każda kopalnia otrzymała już ambulatorium zakładowe, w wielu znajdują się izby chorych, poliklinik i przychodnie specjalistyczne, urządzenia rentgenowskie, dentystyczne itd., żłobki i przedszkola. Buduje się żłobki i przedszkola, nowoczesne osiedla robotnicze; górnicy otrzymują wygodne, słoneczne i zdrowe mieszkania (Osiedle im. Rokossowskiego w Bytomiu, Nowe Tychy, Osiedle im. Marchlewskiego w Stalinogrodzie i wiele innych).

O INSTYTUCJACH UBEZPIECZENIA GÓRNICZEGO W POLSCE KAPITALISTYCZNEJ

Wymowną ilustracją „opieki" nad górnikami, sprawowanej przez państwo kapitalistyczne, są dzieje ubezpieczeń górniczych do chwili Wyzwolenia.

Na terenach byłego zaboru rosyjskiego i austriackiego do 1 stycznia 1934 nie istniało w ogóle ubezpieczenie rentowe robotników, nie było także ubezpieczenia rentowego górników. Górnicy kopalń w Zagłębiu Dąbrowskim i Krakowskim organizowali w poszczególnych zakładach pracy nie powiązane ze sobą kasy brackie, które mimo wielkich ofiar materialnych górników prowadziły słabowity i trudny żywot, ulegając stopniowej likwidacji pod ciężarem zobowiązań finansowych, którym nie mogły podołać. Utworzone od 1 czerwca 1928 Bractwo Górnicze w Krakowie miało także bardzo krótki żywot i uległo likwidacji z początkiem 1934 roku, tj. z chwilą wprowadzenia powszechnego ubezpieczenia emerytalnego na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 28 marca 1933.

Wywalczone dopiero od 1 stycznia 1934 przez klasę robotniczą Polski przedwrześniowej ubezpieczenie emerytalne objęło ogół robotników zatrudnionych w przemyśle i handlu. Pod względem świadczeń rentowych ustawa ta w zasadzie traktowała górników na równi z robotnikami wszystkich innych, przeważnie przecież dużo lżejszych zawodów. Wysokość rent dla górników nie różniła się od wysokości rent przyzna-

[1]) Liczby zaczerpnięte z Małego Rocznika Statystycznego z roku 1939, str. 128.

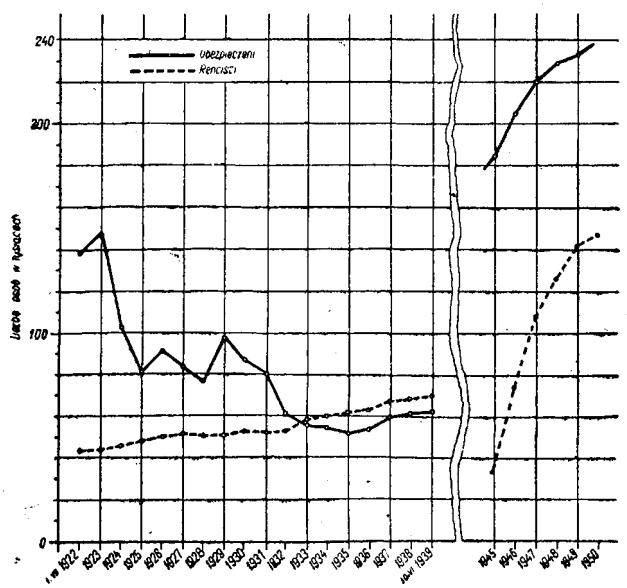
nych innym robotnikom. Górnicy korzystali tylko z nieco łagodniejszych warunków uzyskania rent (niższy wiek itp.).

Na terenie Zagłębia Dąbrowskiego kopalniane kasy brackie upadały jedna za drugą i groziła zupełna likwidacja tych instytucji. Dopiero potężna fala strajków w kopalniach Zagłębia Dąbrowskiego spowodowała, że z dniem 1 września 1935 utworzona została Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu, która przejęła i scaliła stojące w obliczu upadku kasy brackie. Od 1 października 1938 rozszerzyła ona swą działalność na kopalnie węgla komiennego w Zagłębiu Krakowskim. Ponieważ jednak Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu nie wypłacała bieżących rent (pensyj), lecz jedynie jednorazowe odprawy, przeto instytucji tej nie można było uważać za pełną instytucję ubezpieczenia górniczego, zwłaszcza że obejmowała ona zaledwie 22 kopalnie na terenie czterech powiatów.

Jedynymi instytucjami ubezpieczenia górniczego w pełnym tego słowa znaczeniu była przed II wojną światową Spółka Bracka w Tarnowskich Górach oraz Pszczyńskie Bractwo Górnicze. Instytucje te wykonywały na terenie górnośląskiej części ówczesnego województwa śląskiego ubezpieczenie chorobowe oraz dodatkowe ubezpieczenie pensyjne (emerytalne) robotników, zatrudnionych w kopalniach (pod ziemią i na powierzchni) i w kilkunastu innych zakładach pracy, związanych z górnictwem.

Ubezpieczenie pensyjne górników, zwane także ubezpieczeniem brackim, przyznawało świadczenia o charakterze rentowym, niezależnie i obok świadczeń z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego lub wypadkowego. Pensje brackie otrzymywali górnicy i po-

Wykres 1. Ubezpieczeni i renciści w ubezpieczeniu brackim w latach 1922—1950.

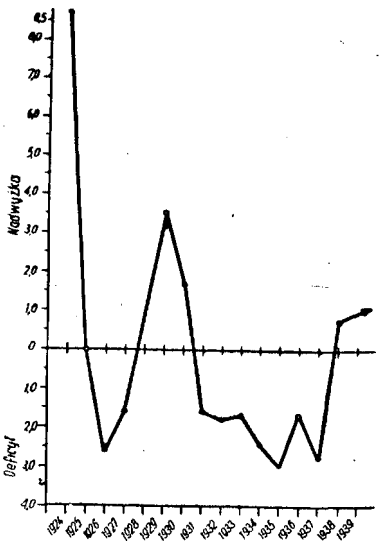


W latach 1922—1939 stale maleje liczba ubezpieczonych, a więc pracujących górników, tak że od roku 1933 jest ona już niższa od liczby rencistów. W pierwszych latach po wyzwoleniu liczba rencistów wzrasta szybko, jako skutek wojny i okupacji, lecz silny rozwój górnictwa sprawia, że jest ona stale znacznie niższa niż liczba górników zatrudnionych.

zostali po nich członkowie rodzin na znacznie łagodniejszych warunkach, niż w innych rodzajach ubezpieczeń.

Jakiż jednak był los tych instytucji ubezpieczenia brackiego, z jakimi musiały one walczyć trudnościami, by utrzymać swe ciągle zagrożone istnienie! Obraz tej sytuacji na przestrzeni lat 1922—1939 przedstawiają w schematycznym skrócie zamieszczone obok

Wykres 2. Nadwyżki i niedobory ubezpieczenia brackiego w latach 1924—1939.



Utrzymująca się prawie stale depresja gospodarcza w Polsce międzywojennej, powodująca silny spadek liczby zatrudnionych, a więc składkujących górników wywołuje chroniczne niedobory ubezpieczenia brackiego.

wykresy (nr 1 i 2). Patrząc na te wykresy, trzeba mieć na uwadze, że instytucje ubezpieczenia brackiego opierały swój byt na składkach uiszczanych częściowo przez pracodawcę, a częściowo przez pracowników, przy czym na ogół składka była płacona w połowie przez obydwie strony, co zresztą było czystą teorią, gdyż i część składki wpłacana przez pracodawcę stanowiła przecież część wartości dodatkowej.

Los ubezpieczenia brackiego, którego podstawę finansową stanowiły składki robotników zatrudnionych aktualnie w górnictwie, a w którym liczba rencistów korzystających ze świadczeń była przez szereg ostatnich lat przed wojną wyższa od liczby czynnych składkujących ubezpieczonych, znajdował się ustawicznie pod znakiem zapytania. Sytuacja przedwojennych instytucji ubezpieczenia górniczego pozostawała w ścisłej zależności od typowych dla ustroju kapitalistycznego falowań koniunktury gospodarczej.

Brak stabilizacji sytuacji ubezpieczenia brackiego przed wojną odbijał się także na wysokości składek i świadczeń ubezpieczeniowych. Składka stopniowa rosła, dochodząc ostatecznie do 12 proc. zarobków; połowę składki potrącano robotnikom z zarobków, drugą połowę uiszczał pracodawca, co zresztą było fikcją, gdyż i ta druga połowa stanowiła przecież część wartości dodatkowej. Natomiast wysokość przeciętnej miesięcznej pensji inwalidzkiej ulegała na przestrzeni całego okresu międzywojennego stopniowej obniżce z 55,61 zł mies. w roku 1923, na 49,20 zł w roku 1938.

W związku z katastrofalną sytuacją budżetową wszystkie pensje brackie w najcięższych latach kryzysowych uległy od 1.1.1932 obniżce o 10%, zaś od 1.1.1933 — o 25%. Ta ostatnia obniżka została utrzymana do wybuchu wojny.

Streszczając sytuację na odcinku uprawnień rentowych górniczych przed wojną trzeba stwierdzić, że:

a) jedyną właściwie formą specjalnych świadczeń rentowych dla górników były pensje brackie, gdyż jak wspomniano, przywileje górników w zakresie powszechnego ubezpieczenia emerytalnego były minimalne,

b) instytucje brackiego ubezpieczenia górniczego nie obejmujące zresztą wszystkich kopalń, z trudem wegetowały w warunkach chronicznego niedowładu przedwojennej gospodarki Polski, a cały ciężar utrzymania ich przy życiu spadał w pełni na górników, którym podwyższano składki, a obniżano świadczenia.

ROZWÓJ UBEZPIECZENIA BRACKIEGO PO WYZWOLENIU

Podobnie jak w pozostałych działach ubezpieczenia pierwsze lata powojenne poświęcone były w ubezpieczeniu górniczym przede wszystkim odbudowie aparatu organizacyjnego instytucji ubezpieczeniowych zasadniczo w przedwojennej postaci i na podstawie przedwojennych przepisów. Nastąpiło przy tym z jednej strony rozszerzenie zakresu działania Spółki Brackiej, która przejęła czynności b. Pszczyńskiego Bractwa Górniczego oraz rozciągnęła swą działalność na teren Śląska Opolskiego i Dolnego — z drugiej zaś strony ścieśnienie jej kompetencji przez oddanie ówczesnym ubezpieczalniom społecznym agend ubezpieczenia chorobowego górników.

Zasiadający przed wojną w Zarządzie Spółki Brackiej przedstawiciele kapitału zostali zastąpieni przez przedstawicieli uspołecznionych przedsiębiorstw górniczych.

Również Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu wznowiła bezpośrednio po Wyzwoleniu swą działalność w formach przedwojennych (jednorazowe odprawy). Zmienione jednak warunki gospodarcze i polityczne — przejęcie władzy przez lud — od razu stworzyły również dla ubezpieczenia górniczego szerokie możliwości rozwojowe.

Przede wszystkim zmianie uległy same podstawy finansowe działalności ubezpieczenia.

Podobnie jak w ubezpieczeniu powszechnym — już od 1 września 1945 górnicy zwolnieni zostali również od obowiązku uiszczania składki na ubezpieczenie pensyjne; od tego terminu składki ubezpieczeniowe w całości wpłacają wyłącznie zakłady pracy.

Zgodnie ze zmienionym charakterem ubezpieczenia w państwie ludowym od dnia 1 stycznia 1951 zniesiono odrębne wpłaty przedsiębiorstw na ubezpieczenie brackie. Oznacza to, że świadczenia ubezpieczenia brackiego pokrywa się z ogólnego państwowego funduszu ubezpieczeniowego i że liczba, rodzaj i wysokość świadczeń ubezpieczeniowych dla górników nie są już ograniczone wysokością wpłat przedsiębiorstw górniczych do państwowego funduszu ubezpieczenia społecznego.

Zarząd Spółki Brackiej zniósł liczne ograniczenia praw doświadczeń pensyjnych. Do najważniejszych z tych zmian należy:

1. Uchylenie obniżek pensji brackich stosowanych uprzednio, jeżeli górnik pobierał równocześnie rentę wypadkową.

2. Ustalenie nowych zasad obliczania pensji brackich oraz zwaloryzowanie świadczeń przedwojennych.

3. Wprowadzenie znacznych ulg w przepisach o zachowaniu i przywróceniu uprawnień oraz zaliczaniu okresów pracy nie objętych ubezpieczeniem.

Wspaniały rozkwit życia gospodarczego w Polsce Ludowej odbił się także na liczbie ubezpieczonych Spółki Brackiej. Wznowienie wypłaty pensji przyznanych przed Wyzwoleniem oraz złagodzenie przepisów świadczeniowych spowodowały wzrost liczby osób otrzymujących pensje brackie, co ilustruje również wykres nr 1, obejmujący liczby z całego powojennego terenu działalności Spółki Brackiej (Śląsk Górny, Opolski i Dolny). Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu od dn. 1 maja 1948 stała się w pełni instytucją ubezpieczenia pensyjnego górników i podjęła przyznawanie bieżących pensji na miejsce dotychczasowych jednorazowych odpraw. Było to ogromne osiągnięcie górników Zagłębia Dąbrowskiego i Krakowskiego tym bardziej, że do wymiaru świadczeń zaliczono wszelkie okresy pracy w kopalniach węgla w tych zagłębiach i wszelkie okresy takiej pracy po 1918 roku uznano automatycznie za zachowane.

Ważnym wydarzeniem dla ubezpieczenia górniczego było również rozciągnięcie od 1 stycznia 1949 ubezpieczenia brackiego na wszystkie zagłębia węglowe w Polsce, a więc przyznanie prawa do świadczeń brackich górnikom kopalń węgla brunatnego, znajdujących się poza terenami objętymi dotychczas ubezpieczeniem brackim.

Ubezpieczenie społeczne w okresie kapitalistycznym powstało w wyniku walki klasy robotniczej, która w ubezpieczeniu społecznym widziała jedną z poważniejszych form ochrony przed wyzyskiem kapitału. Ustępując pod naporem proletariatu, kapitaliści starali się wykorzystać ubezpieczenie dla stępienia ostrza walki klasowej i dla „przekupienia" niektórych grup robotniczych. Odbijało się to również na formach organizacyjnych ubezpieczenia społecznego, także i górniczego.

W miarę jak krzepnął organizm gospodarczy i polityczny Polski Ludowej, w miarę umacniania się demokracji ludowej i wkraczania na śmiałe drogi budowy socjalizmu, stawało się coraz jaśniejsze, że istniejąca organizacja ubezpieczenia nie odpowiada nowym zadaniom. Wystarczy wskazać, że przed wojną, gdy ubezpieczenie brackie oparte było na składce samych górników i składka ta musiała pokryć koszty wypłacanych świadczeń pensyjnych, istnienie odrębnej instytucji ubezpieczenia brackiego. gospodarującej samodzielnie tym funduszem składkowym, było uzasadnione. W państwie ludowym wszystkie świadczenia ubezpieczeniowe są płacone z funduszu państwowego. Dokonana więc w 1950 roku reorganizacja ubezpieczeń społecznych, wcielenie ubezpieczalń społecznych do ZUS i przekazania lecznictwa ubezpieczeniowego Ministerstwu Zdrowia nie pozostawiało ubezpieczeniom górniczym ich dawnych form organizacyjnych. Ustawa o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych z 20 lipca 1950 przekazała wykonywanie ubezpieczenia górniczego temuż Zakładowi, który przejął ulegające likwidacji: Spółkę Bracką i Kasę Bratnią Górników.

Od roku 1951 ubezpieczenie górnicze znajduje się w ramach jednolitego, scalonego ogólnokrajowego aparatu organizacyjnego ubezpieczenia społecznego. Stworzyło to podstawy i warunki dla unowocześnienia zasadniczych przepisów prawa materialnego ubezpieczeń górniczych. W ramach nowej organizacji zachowano wszelkie korzystne dla górników odrębności ubezpieczenia brackiego, natomiast uchylono z mocą od 1 kwietnia 1951 przestarzałe przepisy o zachowaniu uprawnień, płaceniu uznaniówek lub składek kontynuacyjnych, a wprowadzono jasną zasadę, że jedynie usamodzielnienie się gospodarcze ubezpieczonego powoduje utratę uprawnień. Równocześnie uproszczony został wymiar pensji brackich, gdyż zryczałtowana została stopniówka, tj. cząstka pensji, przysługująca za jeden rok pracy.

Wreszcie, rejestrując osiągnięcia ubezpieczenia brackiego po Wyzwoleniu, nie trzeba zapominać, iż do końca 1947 roku osoby pobierające pensje inwalidzkie nie otrzymywały dodatków na dzieci. Od stycznia 1948 osoby te korzystają również z dobrodziejstw ubezpieczenia rodzinnego, otrzymując zasiłki rodzinne na dzieci.

Zasadnicza zmiana w ubezpieczeniu rentowym górników następuje jednak od 1 stycznia 1951, tj. z chwilą wejścia w życie nowych socjalistycznych już przepisów rentowych ustalonych na podstawie Karty Górnika.

SOCJALISTYCZNY SYSTEM ŚWIADCZEŃ Z KARTY GÓRNIKA

W dniu 10 stycznia 1951 Prezydium Rządu Polskiej Rzeczpospolitej Ludowej podjęło na podstawie Karty Górnika „uchwałę w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią".

Uchwała ta ma historyczne znaczenie nie tylko dla ubezpieczenia górniczego, lecz także dla ubezpieczenia rentowego w Polsce w ogóle.

Socjalistyczna zasada „każdemu według jego pracy" znajduje swój pełny wyraz także w socjalistycznym systemie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ubezpieczeniu radzieckim wysokość rent uzależniona jest od ilości i jakości pracy świadczonej przez robotnika czy pracownika w okresie jego aktywności zawodowej, przy czym szczególne uprawnienia przysługują pracownikom najlepszym oraz pracownikom spełniającym najbardziej odpowiedzialne prace lub wykonującym swój zawód w szczególnie trudnych warunkach.

Polskie ubezpieczenie rentowe w bardzo nieznacznym stopniu uwzględniało tę zasadę. System świadczeń rentowych wprowadzonych na podstawie Karty Górnika dokonał w tej dziedzinie zasadniczego przełomu, przyznając górnikom w Polsce Ludowej szczególne przywileje, podwyższając wybitnie wysokość swiadczeń rentowych oraz łagodząc warunki ich uzyskania. W ten sposób zapoczątkowana została także niezbędna przebudowa systemu świadczeń rentowych dla ogółu robotników i pracowników, przebudowa, która u podstaw wymiaru rent położyć musi zasadę wartościowania pracy rencisty.

Równocześnie wzmocniono działanie zasady wartościowania pracy przy wymiarze świadczeń brackich, przysługujących nadal tym pracownikom górnictwa, którzy nie są objęci przywilejami z Karty Górnika. Od 1 kwietnia 1951 silniej niż dotychczas uwzględnia się w ubezpieczeniu brackim ilość pracy górniczej (wymiar pensji wg lat pracy) i jakość tej pracy (wyższe stawki za pracę pod ziemią, niższe za pracę na powierzchni). Pełną jednak realizację określonych wyżej zasad znajdujemy dopiero w systemie świadczeń rentowych z Karty Górnika. Realizacja postulatu uwzględniania ilości pracy do wymiaru renty z Karty Górnika wyraża się w tym, że zalicza się wszelkie okresy pracy pod ziemią i pracy równorzędnej bez względu na ewentualne przerwy między okresami.

Postulat wartościowania przejawia się wielostronnie w systemie wymiaru rent z Karty Górnika.

1. Przywileje rentowe Karty Górnika przyznano przede wszystkim pracownikom górnictwa zatrudnionym pod ziemią oraz pracownikom, wykonującym tzw. prace równorzędne na powierzchni, wymagające z reguły uprzedniej wieloletniej praktyki dołowej i stanowiące niejako przedłużenie tej pracy dołowej.

2. Prace szczególnie ciężkie i niebezpieczne w zawodzie górnika są specjalnie brane pod uwagę, a mianowicie okresy pracy po Wyzwoleniu w charakterze rębacza i ładowacza w akordzie w przodku, wszelkie okresy pracy pod ziemią, przebyte przez członków drużyn ratowniczych w kopalniach oraz wszelkie okresy pracy przy głębieniu szybów zalicza się w wymiarze półtorakrotnym.

3. Górnik, który posiada odznaczenie „Zasłużonego Górnika Polski Ludowej" otrzymuje rentę podwyższoną o 10%.

4. Renty z KG wymierza się na podstawie zarobku górnika w ostatnich 36 miesiącach zatrudnienia przed powstaniem prawa do renty. Ponieważ w Polsce Ludowej w ogóle, a w górnictwie w szczególności wysokość zarobku zależna jest od jakości i wydajności pracy, przeto i tu wyraża się związek wysokości renty i wartościowania pracy, tym bardziej że 36-miesięczny okres wyklucza przypadkowość w tym zakresie.

5. Renta z Karty Górnika z tytułu wieku (renta starcza bez badania lekarskiego) przysługuje już od 55 roku życia górnikom, którzy przepracowali co najmniej 25 lat pod ziemią lub przy pracach równorzędnych. Warto zauważyć, że dotychczas minimalny wiek dla starczej renty emerytalnej wynosił u górników 60 lat, dla ogółu zaś pracowników wynosi 65 lat.

6. Jeżeli niezdolność do pracy (lub śmierć) spowodowana została wypadkiem przy pracy pod ziemią lub chorobą zawodową, renta przysługuje w maksymalnym wymiarze, tj. przy przyjęciu 25-letniego okresu zatrudnienia i bez względu na rzeczywisty okres pracy pod ziemią. Do tej renty dochodzi wzrost rentowy z tytułu wypadku w wysokości do 30% renty.

System świadczeń rentowych Karty Górnika objął górników wszystkich kopalń podziemnych na terenie całej Polski, ubezpieczeniem brackim nie były objęte pewne działy górnictwa (np. kopalnie glin szlachetnych w całej Polsce, kopalnie rudy żelaznej w rejonie częstochowskim i wojew. kieleckim, kopalnie soli kamiennej itd. Podkreślenia godnym jest przy tym fakt, że Karta Górnika jest pierwszym, poza zasiłkami rodzinnymi, zespołem przepisów ubezpieczeniowych w Polsce, który w całości znosi różnice w traktowaniu pracowników umysłowych i fizycznych, stwarzając dla obydwu grup jednakowe warunki do uzyskania świadczeń rentowych oraz jednakową wysokość

tych świadczeń różnicowanych tylko według ilości i jakości pracy. Trzeba pamiętać w związku z tym, że ubezpieczeniem brackim nie byli objęci pracownicy umysłowi — nawet zatrudnieni pod ziemią.

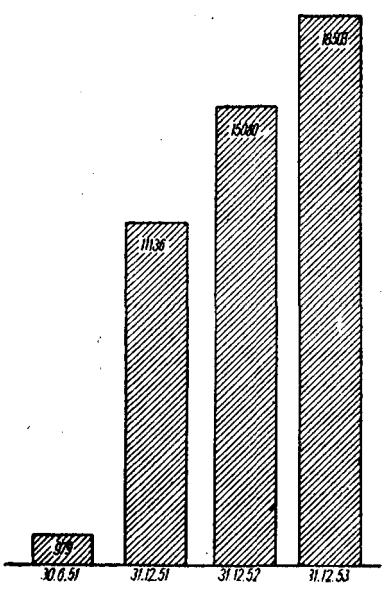
Renty z Karty Górnika są zasadniczymi i głównymi świadczeniami dla górników. Zastępują one pensje brackie i renty z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego, i ewentualne renty wypadkowe.

Prostota wymiaru rent jest dodatkową zaletą systemu świadczeń rentowych z KG, w miejsce bowiem dwóch czy trzech rent, przyznawanych na podstawie różnych skomplikowanych przepisów, górnik otrzymuje obecnie jedną rentę w kwocie przekraczającej na ogół dwukrotnie sumę rent, jakie by mu przysługiwały na podstawie dawnych przepisów. Ułatwi to uzyskanie należnych świadczeń i skraca czas postępowania rentowego.

Wysokość rent z KG waha się w granicach od 235 zł do 975 zł miesięcznie, do czego dochodzą jeszcze dodatki na dzieci lub zasiłki rodzinne oraz dodatki dla odznaczonych „zasłużonych górników Polski Ludowej" i dodatki z tytułu wypadku. Wysokość tych rent świadczy o tym, jak wysoko państwo ludowe ceni pracę górnika i jak szczególną otacza go opieką.

Ubezpieczenie brackie i powszechne ubezpieczenie emerytalne stały się dla pracowników dołowych górnictwa świadczeniami drugorzędnymi, gdyż świadczenia z tych ubezpieczeń wchodzą w rachubę jedynie wówczas, gdy górnik nie ma prawa do renty z Karty Górnika, a tego rodzaju przypadki należą do rzadkich. Zmniejszyła się więc waga ubezpieczenia brackiego, które obejmuje obecnie stosunkowo niewielki krąg zatrudnionych na powierzchni pracowników kopalń i przedsiębiorstw górniczych.

Wykres 3. Liczba górników pobierających renty z Karty Górnika.



Te skromne słupki mają ogromną wymowę. Po zaledwie 3 latach — z nowego systemu wysokich świadczeń górniczych korzysta już blisko 20.000 osób. Około trzy czwarte z nich pobiera renty z KG z tytułu wieku, a więc wysługi lat, a nie inwalidztwa.

Omawiając system świadczeń rentowych z Karty Górnika trzeba ponadto wskazać na jeszcze jedną pionierską jego cechę w stosunku do powszechnego systemu rentowego. Dotyczy ona trybu zgłaszania roszczeń o renty z Karty Górnika. Roszczenia te zgłaszane są nie w oddziałach ZUS, lecz w samych kopalniach, gdzie przyjmują je referenci ubezpieczeniowi kopalń. Osiągnięto przez to znaczne zbliżenie aparatu rentowego do górnika, a w związku z tym także skrócenie postępowania rentowego. Ten sposób postępowania nawiązuje do dawnych tradycji ubezpieczenia górniczego, kiedy to roszczenia o pensje brackie przyjmowali „starsi braccy", pracownicy fizyczni kopalni. Wraz z przeniesieniem przyjmowania roszczeń o renty z KG do kopalń nastąpiło także włączenie się ogniw związków zawodowych do obsługi rentowej górników. Jest to wyrazem kierunku rozwojowego ubezpieczeń społecznych, których administracja przechodzi coraz bardziej w ręce związków zawodowych.

OSTATNI ETAP BUDOWY SYSTEMU ŚWIADCZEŃ RENTOWYCH DLA GÓRNIKÓW

„Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym" z 25.6.1954 reformuje i scala w sposób zasadniczy cały system naszego ubezpieczenia rentowego, kontynuując dotychczasową linię rozwojową ubezpieczenia górniczego w Polsce Ludowej.

Nowy dekret pozostawia system przywilejów rentowych z Karty Górnika w niezmienionej postaci.

Ponadto dekret również wyraża szczególne uznanie dla pracy górnika, zaliczając pracę górników pod ziemią do I kategorii zatrudnienia, której przysługują świadczenia rentowe wyższe niż innym pracownikom oraz dogodniejsze warunki uzyskania świadczeń (np. warunki do uzyskania renty starczej).

Tworząc jednolity system świadczeń rentowych dekret włącza do niego również ubezpieczenie brackie. Górnikom nie korzystającym z przywilejów KG (są to przede wszystkim robotnicy zatrudnieni w kopalniach na powierzchni oraz robotnicy przedsiębiorstw górniczych i hutniczych), którzy zgłoszą roszczenia po 1 lipca br., normalne renty emerytalne będą uzupełniane tzw. „dodatkami brackimi" zastępującymi pensje brackie. Wysokość tego dodatku oblicza się również na podstawie ilości i wartości pracy, gdyż zależy on od ilości lat przepracowanych w górnictwie, od charakteru pracy (pod ziemią lub na powierzchni) oraz od wysokości zarobku.

Świadczeń brackich już przyznanych dekret nie narusza.

*

Całokształt przywilejów rentowych górników jest świadectwem najwyższego uznania Polski Ludowej dla ich trudu i walki o wykonanie planów produkcyjnych, o podniesienie wydajności pracy, o przyśpieszenie marszu do socjalizmu.

Słuszne jest, że ten oddział budowniczych naszego kraju również w dziedzinie ubezpieczenia społecznego pierwszy uzyskał pełne zabezpieczenie.

Feliks Woźniczka

DROGA DO SOCJALISTYCZNEGO SYSTEMU ZAOPATRZEŃ EMERYTALNYCH

Zwycięstwo wielkiej Rewolucji Październikowej i powstanie pierwszego w dziejach państwa socjalistycznego posiadało doniosły wpływ na politykę państw kapitalistycznych również na odcinku ustawodawstwa pracy. W szczególności okres od 1919 do 1929 roku cechuje rozbudowa w tych państwach urządzeń ubezpieczeniowych, które miały łagodzić walkę klasową i zapobiegać rozszerzaniu się idei rewolucyjnych. Po kryzysie 1929—1932 kapitalizm ogranicza zdobycze wywalczone przez klasę robotniczą na odcinku ustawodawstwa pracy. Te zasadnicze tendencje rozwojowe znalazły swe odbicie i w stosunkach polskich okresu międzywojennego. Wojna rozbiła działalność instytucji ubezpieczeniowych, rujnując zarówno ich podstawy finansowe, jak i organizacyjne.

W rezultacie, z chwilą Wyzwolenia, zastaliśmy ubezpieczenia społeczne w ruinie, a stan prawny — pochodzący z okresu sanacji. W tych warunkach nie tylko odbudowa i rozbudowa, ale i przebudowa stały się z miejsca aktualne.

I

Jeżeli chodzi o ubezpieczenia rentowe, to stan prawny, będący spuścizną dawnego ustroju, reprezentował wszystkie typowe wady ubezpieczeń kapitalistycznych.

Przede wszystkim więc ubezpieczenia nie miały cech powszechności. Ogromne grupy pracowników nie były w ogóle objęte uprawnieniami do świadczeń. W szczególności robotnicy rolni i leśni korzystali z ubezpieczenia emerytalnego tylko na ziemiach poniemieckich. Robotnicy rolni gospodarstw do 30 ha nie byli objęci nawet ubezpieczeniem wypadkowym.

Brakowi powszechności towarzyszyła niejednolitość uprawnień, rozdrobnienie organizacyjne, przywileje polityczne. Istniał odrębny system zabezpieczenia urzędników państwowych i zawodowych wojskowych oraz kolejarzy.

O ile pewne odrębności w uprawnieniach rentowych kolejarzy i zawodowych wojskowych mogły być uzasadnione specyfiką ich służb, to przywileje emerytalne urzędników państwowych posiadały swe źródła wyłącznie w politycznych interesach państwa kapitalistycznego, dążącego do silnego powiązania warstwy urzędniczej z panującym ustrojem. Podobnie tłumaczą się odrębne systemy w samorządzie, w bankach, monopolach itp.

Istnienie odrębnych systemów zastępczych nie było jednak najistotniejszym objawem niejednolitości panującej w przedwojennych ubezpieczeniach. Najjaskrawszym jej objawem były różnice w uprawnieniach rentowych między robotnikami i pracownikami umysłowymi.

Stworzenie odrębnego systemu emerytalnego dla pracowników umysłowych było typowym posunięciem państwa kapitalistycznego, które miało być klinem rozbijającym solidarność klasy robotniczej i wiązać warstwy inteligencji z istniejącym ustrojem. W rezultacie przeciętna renta robotnicza była 5 razy niższa od przeciętnej renty pracownika umysłowego. Istotne były również różnice w kryteriach oceny inwalidztwa — łagodniejsze dla pracowników umysłowych.

Niski poziom rent, a w szczególności świadczeń emerytalnych robotniczych, stanowił również charakterystyczną cechę ubezpieczeń przedwojennych. Był on wynikiem ówczesnych zasad podziału dochodu społecznego, przydzielających robotnikom środki utrzymania tylko w granicach wegetatywnego minimum. Ciężką sytuację rencistów pogarszało bezrobocie, które zmuszało dorosłe bezrobotne dzieci do szukania pomocy u ojców, będących „na emeryturze".

Wady przedwojennego systemu rentowego potęgował fakt istniejących aż do wojny różnic dzielnicowych. Obok różnic w zakresie ubezpieczenia robotników rolnych w b. dzielnicy pruskiej — odrębność w zakresie ubezpieczenia emerytalnego robotników dotyczyła Górnego Śląska, który na mocy „konstytucji" śląskiej posiadał odrębne ustawodawstwo oparte aż do wojny na przepisach niemieckich z 1911 r. Brak więc było jednolitego ustawodawstwa ubezpieczeniowego, przy czym również i te przepisy, które obowiązywały na terenie całego państwa, były przepisami zawiłymi, ujętymi w liczne akty prawne, niezrozumiałymi nie tylko dla zwykłego obywatela, ale często i dla fachowców - prawników. Z tą zawiłością przepisów związany był ściśle biurokratyczny styl pracy instytucji ubezpieczeniowych i skomplikowany wymiar świadczeń.

II

Przedstawione powyżej cechy ubezpieczeń rentowych w Polsce międzywojennej zakreślają w znacznym stopniu kierunek zmian w pierwszych latach po Wyzwoleniu. Kierując się programem leninowskim z 1912 roku i sięgając do wzorów radzieckich, możliwych do zastosowania na danym etapie — wprowadzono od razu szereg posunięć na odcinku ubezpieczeniowym, które nadały ubezpieczeniom pewne cechy ubezpieczeń socjalistycznych.

Pierwszy okres po Wyzwoleniu, rozpoczęty historycznym Manifestem Lipcowym — to przede wszystkim okres odbudowy działalności ubezpieczeniowej.

W ślad za zwycięskimi wojskami szli pełnomocnicy rządowi, organizujący na wyzwalanych ziemiach pracę instytucji ubezpieczeń społecznych. Pracę tych instytucji oparto z miejsca na zasadach samorządu (tymczasowego, jak słusznie mówił dekret). Z miejsca też rozpoczęto wypłatę świadczeń rentowych, na które Skarb Państwa udzielił „pożyczki" Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, stopniowo przy tym podwyższano świadczenia, początkowo poprzez dodatki do rent, a następnie poprzez ustalanie jednolitych wymiarów minimalnych, jednakowych dla robotników i pracowników umysłowych. A potrzeby rentowe pierwszego okresu były duże, gdyż wojna stworzyła wiele nowych potrzeb. Należało podjąć wypłatę rent dla licznych wdów i sierot po pracownikach, którzy zginęli lub zmarli w czasie wojny. Również pracownicy, którzy stracili zdrowie, czy stali się kalekami podczas wojny, przyszli do instytucji ubezpieczeniowych z wnioskami o renty. Dla tej kategorii osób

stworzono nawet ulgowe przepisy w zakresie uprawnień do świadczeń (krótszy okres wyczekiwania).

Ważnym posunięciem pierwszego okresu po Wyzwoleniu było objęcie osób pobierających renty i emerytury świadczeniami leczniczymi. Obok bezpośredniej korzyści, jaką dało to osobom zainteresowanym, było to wyrazem ogólnej tendencji państwa ludowego do zapewnienia wszystkim ludziom pracy pełnej, nieprzerwanej ochrony zdrowia.

Realizowanie zasady powszechności ubezpieczeń wyraziło się w omawianym okresie w zmianach dotyczących zakresu osobowego. W szczególności przypomnieć należy rozszerzenie ubezpieczenia wypadkowego na ogół robotników rolnych (przed wojną obejmowało ono jedynie robotników gospodarstw od 30 ha).

Wszystkie świadczenia z zakresu rentowego udzielane były, zgodnie z socjalistycznymi zasadami, na koszt państwa, gdyż jednym z pierwszych posunięć państwa ludowego było zniesienie opłacania składki przez pracowników i przerzucenie jej na zakłady pracy.

Wreszcie tendencje jednolitości na odcinku ubezpieczeniowym znalazły bardzo wybitny i znamienny wyraz w dokonanym z miejsca zerwaniu z różnicami dzielnicowymi. Zarówno dawny Górny Śląsk jak i Ziemie Odzyskane zostały poddane ogólnopolskiemu ustawodawstwu. Zniesiono również stosowanie starych zaborczych przepisów w zakresie uprawnień emerytalnych robotników rolnych ziem poniemieckich. W ten sposób na odcinku ubezpieczeń powszechnych wprowadzono stosowanie jednego ustawodawstwa ogólnokrajowego. W radykalny więc sposób rozprawiono się ze spuścizną zaborczą, czego nie zdołała uczynić Polska w okresie międzywojennego dwudziestolecia. Jedynie w ubezpieczeniu górniczym pozostały jeszcze pewne pozostałości różnic dzielnicowych, zniesione w praktyce dopiero w latach następnych.

W celu ugruntowania zasad jednolitego orzecznictwa powołano do życia w pierwszym zaraz okresie sądy ubezpieczeń społecznych, które, choć oparte na przepisach przedwojennych, nie zostały w 1939 roku uruchomione. Zarysowały się zasadnicze tendencje nowej polityki rentowej, jak tendencja rozszerzania zakresu świadczeń (rzeczowego i osobowego), zniesienia różnic między uprawnieniami robotników i pracowników umysłowych oraz scalania organizacyjnego i prawnej unifikacji. Pogłębienie tych tendencji charakteryzuje następny okres, okres Planu 3-letniego.

III

Ustawa o 3-letnim Planie Odbudowy Gospodarczej podkreśliła najważniejsze zadania na odcinku świadczeń rentowych: rozszerzenie zasięgu, „racjonalizacja świadczeń" i podwyższenie ich wartości.

Ta ostatnia zasada była realizowana już od Kwietnia 1947, kiedy to wprowadzono nową wysokość rent, o 100% wyższą od poprzedniej. Ograniczone jednak możliwości gospodarcze spowodowały utrwalenie się na dłuższy okres zasady rent jednolitych, a więc nie uwzględniających żadnego z tych czynników, jak rodzaj i długość pracy, wysokość zarobków itd., które bezpośrednio czy pośrednio powinny wpływać nie tylko na warunki uprawnień, ale i na sposób wymiaru świadczeń.

Trudności na tym odcinku rekompensowane jednak były licznymi zmianami, dokonywanymi czy to w drodze formalnych nowelizacji, czy to w drodze interpretacji przepisów i zmian w praktyce instytucji ubezpieczeniowych, które zmierzały do stopniowego przystosowywania świadczeń rentowych do potrzeb i możliwości aktualnego etapu ustrojowego. Znalazło to wyraz m. in. w uchwale Tymczasowej Rady ZUS z 1947 roku, wprowadzającej świadczenia tzw. wyjątkowe dla osób, nie odpowiadających warunkom ustawowym, w przypadku gdy ich „odmowa stanowiłaby niewątpliwą niesprawiedliwość społeczną".

Znoszenie różnic w uprawnieniach robotników i pracowników umysłowych realizowane było m. in. we wprowadzeniu w ubezpieczeniu robotniczym rent emerytalnych dla wdów wychowujących dzieci oraz rent sierocych dla sierot kształcących się po ukończeniu przepisanego wieku.

Powyższe zmiany na odcinku rentowym nie odpowiadały jednak w pełni zakreślonym im zadaniom. Zapowiedzią bardziej zasadniczych reform staje się ustawa z 1 marca 1949 roku, która dokonała bardzo istotnych zmian w ubezpieczeniach społecznych, nie wyłączając odcinka rentowego.

Przede wszystkim ustawa z 1949 roku uczyniła dalszy krok naprzód w kierunku zniesienia odrębności między ubezpieczeniem emerytalnym robotników, a pracowników umysłowych, ujednolicając całkowicie m. in. warunki do rent wdowich oraz wymiar rent robotników i pracowników umysłowych.

Poprawa warunków do świadczeń znalazła swój wyraz w rozszerzeniu dodatków dla bezradnych i wprowadzeniu zasiłków pogrzebowych z powodu śmierci członków rodzin rencistów oraz osób pobierających renty pochodne.

Potrzeba „racjonalizacji" świadczeń rentowych wyraziła się m. in. w zniesieniu niskoprocentowych rent wypadkowych (niżej 25% niezdolności), nie mających ani społecznego ani gospodarczego uzasadnienia.

Ustawa rozszerzała również świadczenia rentowe brackie, rozciągając ubezpieczenie pensyjne śląskie na pozostałe zagłębia węglowe.

Najważniejszą jednak zmianą wprowadzoną ustawą z 1949 roku było uczynienie pierwszego kroku w kierunku zerwania z panującą od 5 lat w ubezpieczeniu rentowym zasadą rent jednolitych, ustalonych zresztą na bardzo niskim poziomie, nie powiązanych więc z żadnymi elementami pracy, a tym samym nie czyniących ze świadczeń rentowych jakiegokolwiek aktywnego elementu wykonywania planów gospodarczych. Podzielono rencistów zależnie od tego, czy pracowali po Wyzwoleniu i dali skromny choćby (18 miesięcy pracy) wkład w budownictwo nowego ustroju, czy też nie. Renciści, którzy tym warunkom nie odpowiadali, otrzymali renty jednolite, tzw. minimalne, natomiast ci renciści, którzy pracowali po Wyzwoleniu, otrzymali renty wg tabeli, uzależnione od wysokości zarobków, co choć pośrednio powiązało świadczenia z wkładem ich pracy. Zmiana ta w połączeniu ze znaczną podwyżką rent stanowiła bardzo ważne posunięcie na odcinku rentowym i sygnalizowała zwrot w kierunku uczynienia z rent aktywniejszego elementu stosunków pracy.

IV

Zadania w tym kierunku stały się tym bardziej aktualne w trzecim okresie dziesięciolecia, w okresie realizowania Planu 6-letniego. Trzeba jednak stwier-

dzić, że choć w tym okresie uczyniono wiele zmian na odcinku rentowym, to jednak nie powiązano dostatecznie tych świadczeń z rodzajem czy długością pracy danego rencisty. System ubezpieczenia powszechnego charakteryzuje nadal jednolitość świadczeń. Skala świadczeń nie została zmieniona od 1949 roku, co wobec stałego wzrostu zarobków zmniejszało na przestrzeni tych lat rozpiętość między rentami. Przy regulacji cen i płac z 3 stycznia 1953 roku do świadczeń rentowych zastosowano stopę podwyżki, przekraczającą poważnie rozmiary zwyżki cen. Ponieważ jednak nie uległy w zasadzie zmianie same granice zarobkowe wymiaru rent, nie wpłynęło to na większe zróżnicowanie ich wysokości.

W konsekwencji tego polityka rentowa była w zupełności oderwana od polityki zatrudnienia. Szkolenie i zatrudnianie inwalidów obejmowało przede wszystkim inwalidów wojennych oraz pewien procent rencistów wypadkowych, głównie młodych, obarczonych kalectwami nawet ciężkimi, ale takich, w stosunku do których rehabilitacja polegała głównie na ułatwieniach technicznych. Problem zatrudnienia ludzi o niepełnej zdolności zarobkowej z powodu choroby czy wieku nie został postawiony w sposób zasadniczy. Zagadnienie np. półetatów nie zostało postawione i rozważone, mimo że przyczyniłoby ono gospodarce narodowej znaczne korzyści, a społecznie — ułatwiło przebycie etapu, w którym trudności gospodarcze nie pozwoliły na zasadnicze ustawienie świadczeń rentowych.

Całe więc dziesięciolecie cechował system licznych, łatwo stosunkowo dostępnych, ale i niskich świadczeń. Z uwagi na skutki wyniszczeń wojennych udowodnienie inwalidztwa wymaganego ustawowo nie było trudne, warunki zaś do uzyskania świadczeń, jako pochodzące z okresu kapitalistycznego, interpretowane i stosowane były w praktyce jak najlibenalniej i najkorzystniej dla zainteresowanych pracowników.

W systemie jednolitych i niskich lecz łatwo dostępnych świadczeń uczyniono jednak w trzecim okresie planu 6-letniego bardzo poważny wyłom, którego pozytywne rezultaty potwierdzają tezę, iż właściwsze są świadczenia trudno dostępne, ale wysokie. Miało to miejsce na odcinku świadczeń górniczych.

W 1951 roku wprowadzono dla górników pracujących pod ziemią specjalny system rent górniczych określonych „Kartą Górnika". Uchwała Prezydium Rządu ustawiła te renty na poziomie bardzo wysokim, zależnym przy tym od długości pracy pod ziemią i wieku lub całkowitej niezdolności do pracy dołowej. Wprowadzenie wzrostów renty w razie wypadku (przyznawanych zresztą niezależnie od okresu faktycznie przepracowanego) stało się przy tym zapowiedzią wymiaru jednego zaopatrzenia, w przeciwieństwie do stanu prawnego odziedziczonego po ustroju kapitalistycznym, wg którego szereg tytułów dawał w rezultacie kilka świadczeń.

Renty z Karty Górnika, wprowadzone zarówno z uwagi na warunki ciężkiej pracy pod ziemią, jak i na potrzeby tej gałęzi produkcji, podstawowej dla wykonania Planu 6-letniego, związały tym silniej pracowników kopalń z ich pracą, stały się aktywnym elementem wykonania planów produkcji górniczej. System tych rent oraz uchwały Rządu, wprowadzające uprzywilejowane (wzorowane na Karcie Górnika) renty dla robotników zespołów formujących szkło dały wyraz temu, że warunki do świadczeń i ich wymiar powinny być ściślej powiązane z warunkami i rodzajem pracy.

W ostatnich kilku latach dokonano dużego postępu w zakresie uporządkowania dotychczasowego rozproszenia prawnego i organizacyjnego w zakresie świadczeń rentowych. Wystąpiła zdecydowana tendencja skupienia w rękach jednej instytucji, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ogółu ćwiczeń o charakterze rentowym. Zlikwidowano odrębność organizacyjną Państwowego Zakładu Emerytalnego, powierzając ZUS obsługę emerytur państwowych. Zlikwidowano odrębny system świadczeń emerytalnych w b. samorządzie terytorialnym, włączono do systemu ZUS emerytury bankowe, b. monopoli itp. Powierzono temu Zakładowi wypłatę również różnego rodzaju świadczeń o charakterze dodatkowym.

Ważnym posunięciem stało się w 1953 roku ostateczne zniesienie dotychczasowych odrębności w rolnictwie. Na robotników rolnych (i leśnych) rozciągnięto ogólne zasady ubezpieczenia emerytalnego, likwidując system „emerytur" w rolnictwie, oparty na układach zbiorowych pracy, a będący od lat namiastką ubezpieczeń ustawowych.

Omawiając ogólne tendencje ubiegłego dziesięciolecia nie można pominąć dwukrotnego rozszerzania pojęcia wypadku przy pracy.

Rozszerzenie świadczeń wypadkowych na wypadki, doznane przez pracowników przy spełnianiu różnego rodzaju ważnych funkcji społecznych, a nawet na osoby, nie będące pracownikami, o ile uległy wypadkom przy takich funkcjach, jest wyrazem uznania wagi różnych prac społecznych, istotnych dla budownictwa nowego ustroju i wykonywania planów gospodarczych. Jest ono również jednym z wyrazów ogólnej tendencji polityki rentowej do rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej na wszystkie przypadki niemożności zarobkowania

W omawianym okresie ustawodawstwo ubezpieczeniowe dało wyraz również ważnemu w naszych warunkach dążeniu do stworzenia pełnej ochrony ubezpieczeniowej reemigrantom i repatriantom — poprzez wydanie specjalnego rozporządzenia o uprawnieniach, nabytych za granicą.

Zmianą wybiegającą naprzód w stosunku do stanu ustawowego było również oderwanie się w praktyce od uzależniania prawa do świadczeń od ubezpieczenia pracownika, a zastąpienie tego warunkiem pracy podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia. Przekreślono tym samym kapitalistyczną zasadę wzajemnej zależności świadczeń i składek, wprowadzając pojęcie świadczeń, niezależnych od metody ponoszenia kosztów.

Poprawa świadczeń ubezpieczeniowych wyraża się nie tylko w samej pieniężnej ich wartości. Sprawność i szybkość postępowania rentowego, uprzejmość i życzliwość w stosunku do osób, ubiegających się o świadczenia — to również składa się na wartość uprawnień bytowych. Szybkość postępowania rentowego, zwalczanie brakoróbstwa komórek przyznawania i wypłaty świadczeń, usprawnianie organizacji pracy na tym odcinku, życzliwy i pełen zrozumienia stosunek do człowieka — wszystkie te zadania realizowane są przez aparat ubezpieczeniowy zarówno w drodze administracyjnej, jak i w formie zobowiązań.

Rozwój świadczeń rentowych na przestrzeni dziesięciu lat dzielących nas od wydania historycznego Manifestu PKWN doprowadził je do stanu, w którym zasadnicza reforma stała się sprawą najzupełniej dojrzałą. Uporządkowanie stanu prawnego, zastosowanie do świadczeń rentowych socjalistycznej zasady „każdemu według jego pracy", podwyższenie poziomu rent, stworzenie jednolitego systemu świadczeń rentowych dla całej klasy robotniczej, stworzenie odpowiednich ram organizacyjnych z większym udziałem czynnika związkowego — oto założenia reformy dokonanej w dziesięciolecie Manifestu PKWN. Realizację ich ułatwią doświadczenia Związku Radzieckiego, który stworzył przodujący system zaopatrzeń emerytalnych stanowiący wzór dla wszystkich krajów budujących socjalizm, dla klasy robotniczej całego świata.

Wanda Mamrotowa

O DALSZE USPRAWNIENIE OBSŁUGI UBEZPIECZONYCH

FRAGMENT PRZEMÓWIENIA NACZELNEGO DYREKTORA NA NARADZIE ODDZIAŁÓW ZUS

W marcu br. wraz ze wszystkimi ludźmi pracy miast i wsi głęboko przeżywaliśmy historyczne chwile obrad II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Przyswoiliśmy sobie wraz z całym narodem naczelne wytyczne II Zjazdu — o przyśpieszeniu wzrostu stopy życiowej mas pracujących drogą wzmożenia produkcji rolnictwa i rozwinięcia produkcji przemysłu artykułów konsumpcyjnych.

Obrady II Zjazdu i jego uchwały, zawierające podsumowanie i ocenę dotychczasowej naszej drogi do socjalizmu, równocześnie wskazały, jak mamy dalej pracować i walczyć, aby nadal wzmacniać siły, gospodarcze i niezawisłość naszej ojczyzny, a zarazem szybciej i skuteczniej niż dotąd podnosić stopę życiową mas pracujących, tak aby w ciągu najbliższych dwóch lat osiągnąć wzrost realnych płac robotników i pracowników oraz dochodów chłopów pracujących o 15—20% w porównaniu z rokiem 1953.

Dla wcielenia w życie wskazań i postanowień II Zjazdu nie wystarczy jednak sama znajomość jego uchwał, konieczna jest wytężona praca, konieczny jest wspólny wysiłek partii, Państwa Ludowego, ogółu ludzi pracy. Państwo Ludowe i partia, dokonując nowego przegrupowania sił i środków, stwarzają warunki wykonania uchwał II Zjazdu. Wykorzystanie tych możliwości to sprawa całej klasy robotniczej, a więc także sprawa nasza, pracowników ubezpieczeniowych. Poprawa bytu nie przyjdzie bowiem sama przez się, trzeba ją wypracować własnym wysiłkiem. Pomyślne wyniki zależą przede wszystkim od wydajności naszej pracy, na którą składają się: dobra i sprawna organizacja pracy, podnoszenie kwalifikacji pracowników, współzawodnictwo socjalistyczne. Musimy więc walczyć nieustannie o ujawnianie i usuwanie wszelkich błędów organizacyjnych, marnotrawstwa czasu pracy, niewykorzystanych rezerw personalnych, walczyć o stosowanie najdalej posuniętej oszczędności.

Pracownicy ubezpieczeniowi mają szczególny obowiązek troski o człowieka pracy. Z działalności naszej musimy usunąć biurokratyzm, bezduszny stosunek do ubezpieczonego, uważniej przysłuchiwać się krytyce oddolnej, jeszcze szybciej i sprawniej reagować na skargi i zażalenia. Troskliwa, szybka, sprawna obsługa ubezpieczonych — oto nakazy, które wynikają dla nas z uchwał II Zjazdu Partii i które powinny być drogowskazem dla wszystkich pracowników ubezpieczenia społecznego. Musimy spełnić te zadania, kierując się wskazaniami tow. Bieruta, który na II Zjeździe Partii mówił:

„Najważniejszym naszym obowiązkiem jest krytycznie zanalizować braki, niedociągnięcia, błędy naszej pracy, które są przeszkodą w naszym marszu naprzód, w naszym budownictwie, zanalizować rzetelnie i głęboko — po to, aby je usunąć".

*

Analizując pracę Oddziałów ZUS, stwierdza się przede wszystkim duże różnice pod względem ilościowym i jakościowym między poszczególnymi oddziałami.

Przeciętny czas załatwiania roszczeń emerytalnych waha się w I kwartale br. od 8,1 dni w oddziale w Bydgoszczy do 48,3 dni w Olsztynie. Roszczeń wypadkowych — od 7,1 dni (Wałbrzych) do 78,4 (Rybnik).

Trzeba stwierdzić, że na ogół oddziały poczyniły postępy, skracając czas załatwiania roszczeń, w wielu jednak oddziałach wysiłki w tym zakresie muszą być uwielokrotnione. Skrócenie czasu załatwienia roszczeń, to dla naszych oddziałów jedna z możliwości realizacji zadań wskazanych przez II Zjazd Partii. Nie potrzeba chyba podkreślać, jak wielkie znaczenie polityczne posiada szybkie załatwienie roszczeń ubezpieczonych, jak — obok prawidłowego załatwienia roszczenia — okoliczność ta wpływa na opinię ubezpieczonego o stosunku do niego władzy ludowej, której organem jest ZUS.

Skracanie czasu załatwień roszczeń to przede wszystkim właściwa organizacja pracy komórek rentowych i rejestratury, badań lekarskich oraz kontrola prawidłowości pracy referentów.

Rzecz bardzo ważna dla podniesienia wydajności i jakości pracy komórek rentowych, to zapewnienie im odpowiednich kadr i zapobieganie ich płynności. Bowiem praca w komórkach przyznawania rent wymaga dużej wiedzy z zakresu przepisów prawno-ubezpieczeniowych i doświadczenia. Stąd też pracownicy komórek przyznawania rent jako fachowcy o specjalnych kwalifikacjach, winni być otoczeni szczególną opieką. Nowi pracownicy przybywający do komórek przyznawania rent powinni być obejmowani systematyczną akcją szkolenia przywarsztatowego, przy czym nadzór nad tym szkoleniem winien spoczywać bezpośrednio w ręku kierownictwa komórek rentowych

i dyrektorów, którzy poprzez konsultacje z nowoprzyjętymi winni dowiadywać się o trudnościach, na jakie oni natrafiają.

Duże znaczenie dla podniesienia jakości pracy w komórkach przyznawania rent ma również systematyczna kontrola załatwianych akt.

*

Miesięczne narady robocze mogą mieć zasadniczy i mobilizujący wpływ na pracę komórek rentowych. Dlatego też w interesie kierownictwa winno leżeć jak najstaranniejsze przygotowanie, wespół z mężami zaufania, materiału na te narady.

Chodzi tu zwłaszcza o punkt narad dotyczący sprawozdania z miesięcznej działalności i plan pracy na miesiąc przyszły. Punkt ten winien stanowić zasadniczą treść i być podstawą do podejmowania konkretnych zobowiązań ściśle związanych z planem pracy na okres przyszły: Analiza protokołów z narad roboczych w komórkach rentowych wykazuje, że nie we wszystkich oddziałach narady robocze spełniają swój cel, że nie wykorzystywane są przez kierownictwo, jako instrument do poprawy jakości i stylu pracy tych komórek.

Nie wszyscy kierownicy potrafią w sposób interesujący przygotować i przedstawić na naradach roboczych aktualne zadania stojące przed pracownikami; punkt narady, dotyczący sprawozdania z działalności i planu pracy traktowany jest często formalnie i nie wywołuje dyskusji.

Jest rzeczą niewątpliwą, że bezpośrednie zainteresowanie się dyrektorów naradami roboczymi będzie bodźcem dla kierownictwa i mężów zaufania do jak najlepszego ich przygotowania, a równocześnie da możność dyrektorom bezpośredniego poznawania bolączek i trudności komórek rentowych, wpływania na ich pracę i usuwania w porę zahamowań w pracy.

Uwagi te odnieść należy również do narad w pozostałych jednostkach organizacyjnych oddziałów.

II Zjazd Partii i jego uchwały podkreśliły konieczność prowadzenia jak najbardziej oszczędnej i prawidłowej gospodarki we wszystkich dziedzinach naszego życia, jako jednego z niezbędnych warunków przyśpieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących. W naszej gospodarce finansowej kontrola prawidłowości wypłat jest dość szeroko i dokładnie przeprowadzana w zakresie wydatków personalnych, rzeczowo - administracyjnych. Kontrolujemy szczegółowo wydatki zakładów pracy na zasiłki chorobowe i rodzinne, natomiast dotychczas w sposób niedostateczny kontrolowaliśmy wydatki na wypłatę rent, mimo że stanowią one w skali rocznej wielką kwotę około 2.300 mln. zł. Trzeba więc poprzez dokładną analizę przyczyn nadpłat i omawianie ich na naradach roboczych ustalić środki zaradcze i zapobiegać powstawaniu nadpłat rent. Ściąganie nadpłaconych kwot wywołuje słuszne żale i skargi rencistów, zmniejsza bowiem bieżącą wysokość otrzymywanych przez nich rent, utrudnia im życie.

W zakresie zasiłków chorobowych i rodzinnych naczelnym naszym zadaniem jest usprawnienie działalności zakładów pracy, przyznających i wypłacających te zasiłki, oraz kontrola, by fundusze pobierane na ten cel przez zakłady pracy były właściwie zużytkowane. Działalność oddziałów w tym zakresie na ogół uznać należy za zadowalającą, aczkolwiek i tu istnieją różnice między poszczególnymi oddziałami. Podczas gdy przeciętnie plan szkolenia referentów zasiłkowych został wykonany przez oddziały w 200% (Bydgoszcz ponad 300%, Kraków nawet 400%), to w oddziałach w Rybniku, Częstochowie, Słupsku — zaledwie w 100%.

Zadaniem oddziałów jest przez mobilizację pracowników zwiększyć liczbę organizowanych kursów i liczbę słuchaczy oraz stale podnosić poziom kursów, wciąż bowiem rezultaty naszej pracy kontrolnej i instruktażowej w zakładach pracy są niewystarczające, o czym świadczą milionowe sumy niesłusznie wypłacanych zasiłków. Nie może nam zasłaniać oczu fakt, że kwoty te ZUS ściągnie od zakładów pracy i że zakłady pracy w znacznej części ściągną je od pracowników, którym nieprawnie wypłacono zasiłki. Pozostaną zawsze jeszcze duże kwoty nieprawidłowo wypłacone z funduszów państwowych, które mogłyby być przeznaczone na cele gospodarcze, socjalne czy kulturalne. Pozostanie zawsze rozgoryczenie i uzasadnione niezadowolenie pracowników obowiązanych do zwrotu zasiłków, pobranych nieprawnie przeważnie bez jakiegokolwiek z ich strony świadomego działania, a wskutek nieznajomości przepisów przez referentów ubezpieczeniowych, niedostatecznej nad nimi kontroli i opieki ze strony ZUS, kierownictwa zakładów pracy i organizacji związkowych.

W chwili gdy II Zjazd Partii tak wielką uwagę zwrócił na konieczność oszczędnej gospodarki i na właściwe zużytkowanie funduszów państwowych — naczelnym zadaniem naszym jest jak najszybciej osiągnąć radykalną poprawę i doprowadzić do możliwie bezbłędnego funkcjonowania referatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy.

W roku ubiegłym przenieśliśmy kontrolę wypłat zasiłków chorobowych całkowicie na teren zakładów pracy i w związku z tym zwiększyliśmy prawie dwukrotnie liczbę rewidentów, aby poprawić częstotliwość kontroli i pełniej rozwinąć instruktaż w zakładach pracy, a tym samym lepiej przygotować je do samodzielnej pracy. Usunięcie, a co najmniej bardzo poważne zmniejszenie, nieprawnie dokonywanych wypłat musi się stać naszym bojowym zadaniem na najbliższą przyszłość.

*

W uchwałach II Zjazdu PZPR znajduje się punkt, który bezpośrednio odnosi się do naszej działalności, a który wymaga poważnego zmniejszenia kosztów administracji państwowej przy usprawnieniu jej działania i zaostrzenia walki z biurokracją. W wykonaniu tej tezy i zgodnie z uchwałą Prezydium Rządu ze stycznia br. w sprawie oszczędności w wydatkach administracyjnych obniżyliśmy nasze etaty na rok 1954 o 376 pracowników, co stanowiło około 8% planu etatów.

Tak znaczne obniżenie liczby etatów nie powinno odbić się na sprawnym funkcjonowaniu oddziałów i Centrali ZUS, gdyż równocześnie przeprowadzamy nowe uproszczenia i usprawnienia pracy.

Oczywiście nie możemy uznać, że w ten sposób w pełni wykonaliśmy zadania postawione nam przez II Zjazd. W dalszym ciągu przedmiotem naszych trosk

i starań musi być szukanie dalszych oszczędności, dalszych usprawnień, dalszych uproszczeń. Jest bowiem rzeczą niedopuszczalną, aby przez krótki nawet okres czasu istniały jakiekolwiek przerosty etatowe, równie źle jest, gdy w jednych komórkach etaty są nadmierne, a w innych niedostateczne. Analizę potrzeb etatowych należy więc stale przeprowadzać.

Czynnikiem, który może wpłynąć na usprawnienie pracy i obniżenie kosztów są pomysły racjonalizatorskie pracowników. W poprzednich latach osiągnęliśmy tą drogą bardzo poważne wyniki. Sięgnęliśmy znów do tego środka w okresie przedzjazdowym i apel nasz odniósł skutek. Obecnie chodzi o to, aby akcja ta nie była jednorazowym wybuchem, ale aby trwała stale.

Osiągnięcie wydatnego podniesienia stopy życiowej mas pracujących wymaga znacznego wzrostu wydajności pracy, co bezpośrednio prowadzi do obniżenia kosztów.

ZUS jako całość ma w tym zakresie poważne osiągnięcia. Wystarczy wskazać, że podczas gdy w roku 1950 do obsługi wypłat 775 tysięcy rent i opracowanie 130 tysięcy roszczeń potrzeba było 1.165 pracowników, to w trzy lata później przy wypłacie ponad 800 tysięcy rent i opracowaniu około 154 tysięcy roszczeń było zatrudnionych 917 pracowników.

Podnoszenie wydajności pracy to przede wszystkim obowiązek tych oddziałów, w których poziom wydajności jest niższy. Poważną rezerwę dla wzrostu wydajności pracy stanowią również pracownicy nie wykonujący normy, których jest około 10%. W naszych warunkach podstawą wzrostu wydajności pracy jest szkolenie i podnoszenie poziomu fachowego pracowników, przy czym konieczne jest jak najszersze stosowanie szkolenia przywarsztatowego.

Niewątpliwie większość naszych pracowników wykazuje swym postępowaniem, że właściwie pojmuje swą rolę organu władzy ludowej, że z należną troską i zrozumieniem odnosi się do obywatela i jego potrzeb, starając się najlepiej załatwić jego roszczenie. Nie oznacza to jednak, że nie ma u nas przejawów biurokratyzmu. Toteż obowiązkiem naszym jest walka o bezwzględne i ostateczne ich wyrugowanie, walka o to, by troska o człowieka pracy cechowała każdego pracownika ubezpieczeniowego.

Aby wszystkie te zadania zrealizować, nie wystarczy stosować środki administracyjne, zarządzenia, okólniki, zmiany organizacyjne, inspekcje itp. Konieczne jest stałe podnoszenie poziomu uświadomienia politycznego naszych załóg, walka z nawykami odziedziczonymi po wiekach panowania obszarników i kapitalistów. Nie jest przypadkiem, że oddziały, które osiągnęły we współzawodnictwie między oddziałami ZUS 2 pierwsze miejsca, tj. Gdańsk i Chorzów, wyróżniają się także w pracy społecznej i wychowawczej, a oddziały zajmujące końcowe miejsca mają zaniedbania i w tej dziedzinie.

*

Wykonując w jednym szeregu z całą klasą robotniczą nasze zadania jak najlepiej i jak najtaniej, stworzymy podstawę do ciągłego poprawiania warunków naszego życia i podnoszenia naszej stopy życiowej. Na gruncie dotychczasowych naszych osiągnięć gospodarczych otrzymaliśmy zniżkę cen, realizowane są liczne środki rozwoju rolnictwa i inne środki poprawy położenia materialnego mas pracujących. Niewątpliwie w niedługim już czasie zrealizowana zostanie również zapowiedź II Zjazdu Partii o stopniowej poprawie wysokości rent i zaopatrzeń. Pracownicy ubezpieczenia społecznego bezpośrednio obsługujący weteranów pracy z prawdziwą radością przyjęli słowa tow. Bieruta zapowiadającego podwyżkę rent i wdzięczni są Partii za uznanie potrzeby tej podwyżki, dzięki czemu renciści korzystający już z dwóch obniżek cen, otrzymają dodatkową pomoc materialną. Nie ulega wątpliwości, że załogi oddziałów ZUS wykonają zadania, wynikające dla nich z podwyższenia zaopatrzeń emerytalnych, jak najlepiej, tak jak wykonały przeliczenie rent w chwili przeprowadzania reformy walutowej, a w roku ubiegłym — w związku z regulacją cen i wynagrodzeń.

W uchwale kwietniowej o pracy związków zawodowych Komitet Centralny Partii uznał za słuszną inicjatywę CRZZ w sprawie przekazania związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem emerytur i rent). Decyzja ta jest zapowiedzią oczekiwanej od pewnego czasu zasadniczej reformy organizacji ubezpieczenia społecznego.

Nie znamy jeszcze przyszłych form organizacyjnych ubezpieczenia w ramach związków zawodowych i przyszłej organizacji pionu rent i emerytur. Musimy być jednak przygotowani na sprawne przeprowadzenie zapowiedzianej reorganizacji, tak aby w najmniejszym stopniu nie ucierpiała z tego powodu obsługa ubezpieczonych i rencistów. Reforma zmieni organizację ubezpieczeń, ale nie zmieni i nie zmniejszy zadań, jakie ma ubezpieczenie społeczne. Pracownicy ZUS, którzy wielokrotnie już dali dowody swej socjalistycznej postawy niewątpliwie pomogą przeprowadzić zamierzoną reformę z ofiarnością, zapałem i poświęceniem, jakie nieraz już wykazywali w realizacji trudnych i ciężkich zadań.

*

Realizując liczne i trudne nasze zadania, musimy dbać o stałe i systematyczne odbywanie dobrze przygotowanych narad roboczych, które stanowią najlepszy teren wspólnego badania przez całą załogę każdej dziedziny naszej pracy i sprawdzania, czy praca naszych instytucji odpowiada zadaniom stawianym im przez partię i państwo. Wynikiem narad powinno być wcielenie w życie wniosków ustalanych na podstawie wspólnie przeprowadzonej analizy.

Pomocy w ujawnianiu błędów i niedomagań naszej działalności powinniśmy także szukać w opiniach i głosach tych, których obsługujemy, ubezpieczonych i rencistów. Dokładna analiza skarg i zażaleń, wyciąganie z nich wniosków ogólnych i wprowadzanie ich w życie, a także przeprowadzanie bezpośrednich rozmów z interesantami — oto drogi uzyskania cennych materiałów do usprawnienia naszej pracy.

Pracując zgodnie z uchwałami i wytycznymi II Zjazdu Partii oraz III Kongresu Związków Zawodowych, pracownicy ubezpieczeń społecznych wniosą realny wkład w budowę socjalizmu w naszym kraju, przyśpieszą wzrost dobrobytu własnego i całej klasy robotniczej.

Stanisław Balcerski
Dyrektor Naczelny
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

ZABEZPIECZENIE ROZWOJU RODZINY PRACOWNICZEJ

Małżeństwo i rodzina znajdują się pod opieką i ochroną Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Rodziny o licznym potomstwie państwo otacza szczególną troską.

(Art. 67 Konstytucji PRL)

Na przestrzeni 10 lat Niepodległości władza ludowa stworzyła szczególnie korzystne warunki zabezpieczenia rozwoju rodziny pracowniczej.

Zabezpieczenie to wyraża się przede wszystkim w zapewnieniu pracy nie tylko głowie rodziny, lecz wszystkim zdolnym do zarobkowania członkom rodziny. W Polsce Ludowej bowiem każdy człowiek pracy może stosownie do swoich zdolności i umiejętności pracować i zarabiać. Stanowi to jaskrawy kontrast do stosunków przedwojennych, kiedy to w wielu rodzinach nikt nie miał stałej pracy, zarobku, często zaś nawet pracy dorywczej.

Lecz nie tylko same zarobki stanowią u nas ostatecznie o sytuacji materialnej rodziny. Niezależnie od środków przewidzianych na zarobki indywidualne (fundusz płac) Państwo przeznacza olbrzymie kwoty na usługi socjalno-kulturalne dla klasy robotniczej. Dla rozdziału tych usług zostały powołane specjalne instytucje, które powierzone im zadania wykonują w skali ogólnej, jak: ubezpieczenia społeczne, szkolnictwo, zakłady służby zdrowia itp.; jednocześnie rozwinięto urządzenia o zasięgu lokalnym (akcję socjalną) obejmującą załogi poszczególnych zakładów pracy. Tak jedne jak i drugie urządzenia pokrywają wydatki związane ze swoją działalnością z funduszów społecznych, z tym, że instytucje o charakterze ogólnym — z budżetu państwa, a instytucje lokalne — z funduszu socjalnego, istniejącego w budżecie każdego zakładu pracy.

O rozmiarach urządzeń przeznaczonych na usługi socjalno-kulturalne świadczy może fakt, że w budżecie Państwa na 1954 rok kwota przewidziana na te cele stanowi prawie 25% ogólnych wydatków, co wynosi ponad 25 miliardów złotych. Do tej kwoty należałoby dodać sumy funduszów socjalnych, jakie figurują w budżecie zakładów pracy, aby mieć pełny obraz pomocy, której państwo udziela klasie robotniczej poza funduszem płac.

Pomoc ta rozpoczyna się od ochorony macierzyństwa, zapewnia wychowanie i wykształcenie dzieci, przygotowanie do zawodu, przebiega w różnych formach przez okresy zatrudnienia i kończy się zabezpieczeniem na starość lub w razie inwalidztwa.

OPIEKA NAD MATKĄ I DZIECKIEM

Kobieta ciężarna korzysta z wszechstronnej opieki. Prawa jej w zakładzie pracy zabezpiecza odpowiednie ustawodawstwo ochronne. Opiekę lekarską w czasie ciąży zapewniają specjalne poradnie dla kobiet, a w czasie porodu — szpitale położnicze i izby porodowe. W okresie połogu kobieta pracująca ma zagwarantowany wypoczynek przez okres 12 tygodni, podczas których otrzymuje bądź zasiłek, bądź zarobek w normalnej wysokości.

Specjalną troską i najserdeczniejszą miłością jak stwierdził tow. Bierut na II Zjeździe PZPR, otoczono w Polsce Ludowej dziecko.

Utworzono gęstą sieć stacji opieki nad matką i dzieckiem, otwarto wiele żłobków i przedszkoli. Liczba miejsc w żłobkach przekracza dziś 40 tysięcy i jest przeszło piętnastokrotnie większa niż przed wojną. Liczba przedszkoli, których w dawnej Polsce zaledwie było półtora tysiąca, wzrosła do 7700. Stworzono dla dzieci i młodzieży wielorakie formy opieki w postaci kolonii, obozów, półkolonii wczasów itp. Na akcje te wydatkowano w 1953 r. prawie 380 milionów zł.

MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA DZIECI I ZAPEWNIENIA ZAWODU

Dla upowszechnienia oświaty i kultury oraz wykształcenia zawodowego rozbudowano w okresie 10 lat w niesłychanie szybkim tempie szkolnictwo. Nauka w Polsce Ludowej stała się bezpłatna i dostępna dla wszystkich. W Polsce kapitalistycznej ponad 10% zdieci nie miało w ogóle dostępu do szkół, obecnie do szkół podstawowych chodzą wszystkie dzieci. W chwili obecnej na 10 tysięcy mieszkańców przypada 332 uczących się w szkołach średnich i wyższych; stosunek ten przed wojną wyrażał się liczbą 136.

Szczególną uwagę zwrócono na rozbudowę szkolnictwa zawodowego, utworzono różne typy szkół dla wszystkich możliwych zawodów i specjalności. Naukę udostępniono nie tylko młodzieży, lecz i pracującym już dorosłym, którzy pracując mogą zdobyć w stosunkowo krótkim czasie wyższe kwalifikacje zawodowe.

Dla otwarcia drogi do awansu społecznego, pracownikom uczącym się wprowadzono specjalne przerwy w pracy, tzw:. urlopy agzaminacyjne płatne podobnie jak urlopy wypoczynkowe. Ponadto pracownicy uczący się mogą być w dniach nauki zwalniani z pracy na pół godziny dziennie.

Rozbudowano również na przestrzeni 10 lat szkolnictwo wyższe. Obecnie w 82 szkołach wyższych kształci się 136 tys. studentów; przed wojną w wyższych szkołach uczyło się 48 tysięcy studentów. Na 10 tysięcy mieszkańców przypadało dawniej 14, a obecnie 51 studentów.

Państwo Ludowe zapewnia uczącej się młodzieży nie tylko bezpłatną naukę. Z domów akademickich korzysta 39 tysięcy studentów w porównaniu do 6 tys. przed wojną. Ze stypendiów korzysta 68% młodzieży, dawniej przyznawano stypendia tylko dla 5%.

Istnieje ponad 1600 szkół dla pracujących, z tego 11 wieczorowych szkół inżynierskich. Na wychowanie i oświatę oraz na szkolnictwo i naukę Państwo przeznaczyło w bieżącym roku kwotę ponad 9 miliardów zł.

OCHRONA ZDROWIA

Wiele wysiłków i środków poświęca Państwo sprawie poprawy stanu zdrowotnego klasy pracującej. Pracownik i jego rodzina mają zapewnioną ze strony Państwa bezpłatną pomoc leczniczą.

Aby pomoc ta była wszechstronna i skuteczna, zwiększa się z każdym rokiem liczbę lekarzy i per-

sonelu lekarskiego, uruchamia się nowoczesne ambulatoria ogólne i przyzakładowe, buduje się nowe szpitale i sanatoria oraz uruchamia się stacje pogotowia ratunkowego. W wyniku wielkiej ofensywy, jaką Państwo prowadzi nad podniesieniem stanu zdrowotnego, liczba łóżek w szpitalach (w porównaniu do stanu przedwojennego) wzrosła przeszło dwukrotnie, a w sanatoriach przeciwgruźliczych przeszło trzykrotnie. Ośrodków zdrowia istnieje obecnie 11 razy więcej niż przed wojną.

Pracownik ma zapewnione środki utrzymania bądź to w formie zasiłku, bądź też wynagrodzenia w okresie niemożności zarobkowania z powodu choroby.

Takie samo zabezpieczenie zapewniła władza ludowa pracownikowi, gdy w związku z chorobą w domu przerwać musi pracę w okresie kwarantanny i pielęgnacji chorego dziecka.

Zapobieganie powstawaniu chorób oraz walka z chorobami spowodowały obniżenie zgonów. Szczególnie zmniejszyła się umieralność na choroby zakaźne i śmiertelność niemowląt, tak wysoka w okresie przedwojennym. Na służbę zdrowia Państwo przeznaczyło w bieżącym roku blisko 5,3 miliarda zł.

ZAPEWNIENIE ODPOCZYNKU

Państwo zapewniło pracującym odpoczynek, przede wszystkim w formie urlopu wypoczynkowego, do którego ma prawo każdy pracownik pozostający w stosunku pracy. Podczas urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie tak jak za dnie pracy.

Aby zapewnić należyte wykorzystanie przez pracowników urlopów wypoczynkowych, utworzono Fundusz Wczasów Pracowniczych. Przy pomocy Państwa FWP zorganizował i prowadzi ponad 60 ośrodków wczasowych z ogólną ilością około 40 tysięcy miejsc (łóżek). Ośrodki te znajdują się przeważnie w uzdrowiskach i miejscowościach letniskowych. Kierowanie na wczasy odbywa się przez rady zakładowe lub miejscowe. Opłata za pobyt na wczasach, gdzie pracownik otrzymuje pełne wyżywienie i mieszkanie, jest minimalna i nie pokrywa nawet jednej trzeciej wydatków związanych z pobytem; resztę dokłada państwo.

Okres pobytu na wczasach wynosi normalnie 2 tygodnie, a w przypadku potrzeby przeprowadzania leczenia profilaktycznego w miejscowościach uzdrowiskowych — 3 do 4 tygodni. W tym ostatnim przypadku koszty leczenia i wszelkich zabiegów leczniczych są bezpłatne a ponadto, jeśli za trzeci lub czwarty tydzień pobytu na wczasach pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, przysługuje mu zasiłek z ubezpieczenia chorobowego.

Akcja wczasów nie ogranicza się do samych pracowników, lecz obejmuje również członków rodziny pracownika; dotyczy to szczególnie dzieci. Utworzono kilka ośrodków wypoczynkowych dla „matki i dziecka". Pracujące matki mogą spędzić urlop wypoczynkowy razem ze swymi dziećmi; mają przy tym możność wygodnego i beztroskiego wypoczynku, ponieważ dzieci ich w tym czasie otoczone są staranną opieką wychowawczyń.

W 1953 roku przebywało w domach wczasowych ponad 500 tysięcy pracowników, a plan 6-letni przewiduje, że w roku 1955 akcją wczasów objętych będzie milion pracowników.

ZDROWE I WYGODNE MIESZKANIA

Jednym z podstawowych elementów rozwoju rodziny jest zapewnienie jej odpowiedniego mieszkania.

Spadek odziedziczony w tym zakresie po ustroju kapitalistycznym, a następnie zniszczenia wojenne stworzyły po Wyzwoleniu trudną sytuację mieszkaniową. Poprawa tej sytuacji mogła nastąpić tylko przy dużym wysiłku Państwa. Dla uporządkowania stanu rzeczy wprowadzono już na początku przymusową gospodarkę lokalami i w ten sposób osiągnięto sprawiedliwy podział istniejącego zasobu mieszkań. Ponadto utworzono Fundusz Gospodarki Mieszkaniowej, z którego część wpływów przeznaczono na kapitalne remonty domów, a niezależnie od tego przystąpiono do budowy nowych domów z funduszów społecznych. Budownictwo mieszkaniowe przybrało w całym kraju niezwykle szerokie rozmiary. Buduje się nie tylko nowoczesne domy i całe dzielnice, lecz buduje się całe nowe miasta, jak np. Nowa Huta i Tychy.

Do roku 1953 odbudowano i zbudowano u nas ponad 12 mln. izb mieszkalnych, zaopatrzonych w wodę, światło i kanalizację. W jednym tylko roku 1955 zostanie oddanych do użytku klasy robotniczej 162 tys. izb, tj. o 20% więcej niż w 1953.

Poważne sumy przeznacza się na poprawę warunków sanitarnych w miastach, jak np. na budowę urządzeń wodociągowo-kanalizacyjnych przeważnie w dawnych dzielnicach robotniczych, szczególnie zaniedbanych w okresie kapitalistycznym.

AKCJA SOCJALNA

Duże stosunkowo środki pieniężne przeznacza się w każdym roku na akcję socjalną prowadzoną dziś w każdym uspołecznionym zakładzie pracy. Akcja socjalna, jako zespół różnorodnych świadczeń na rzecz pracownika i jego rodziny, powołana została do życia jako konkretny wyraz troski Polski Ludowej o człowieka pracy, o warunki bytu i potrzeby rozwojowe zarówno pracownika jak i jego rodziny. W stosunku do rodziny akcja ta obejmuje takie urządzenia, jak żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, ogrody jordanowskie, kolonie i półkolonie dla dzieci. Akcją socjalną objęty jest bezpośrednio również sam pracownik, dla którego urządza się: ambulatoria przyzakładowe, stołówki, punkty zaopatrzenia materialnego, ogródki działkowe, kasy zapomogowo-pożyczkowe itp.

Do zakresu akcji socjalnej należy również zaliczyć całą akcję kulturalno-oświatową, jaką w szerokim zakresie prowadzi się w zakładach pracy, a więc świetlice, kluby robotnicze, robotnicze domy kultury, czytelnie, biblioteki, sport oraz wszelkiego rodzaju zespoły artystyczno-amatorskie.

Funduszami socjalnymi, jakie znajdują się w budżecie zakładu pracy, dysponuje rada zakładowa, której obowiązkiem jest czuwać, by fundusze te zostały wydatkowane z korzyścią dla całej załogi.

Rozbudowywane budżety akcji socjalnej są wymownym wyrazem stale i konsekwentnie realizowanej troski Państwa Ludowego o najwyższe zaspokajanie potrzeb zarówno pracowników, jak i ich rodzin.

ZASIŁKI RODZINNE

Niezmiernie ważną i bezpośrednią pomocą, jaką Państwo Ludowe dało klasie robotniczej, jest ubezpieczenie rodzinne, wprowadzone z początkiem 1948 roku. Zasiłki rodzinne wypłacane na dzieci i nie mogącą zarobkować żonę, zwłaszcza z powodu wychowywania dzieci, uzupełniają dochody pracowników, mających na utrzymaniu rodziny i dają w ten sposób lepsze podstawy materialne do wychowania zdrowego i silnego młodego pokolenia. Zasiłki rodzinne otrzymują wszyscy pracownicy zarówno w okresie zarobkowania jak i pobierania zasiłków chorobowych, renciści i emeryci oraz sieroty uprawnione do rent lub zaopatrzeń.

Prawo gwarantuje, aby zasiłki przeznaczone były naprawdę na potrzeby rodziny. Pracownik może pobierać zasiłek rodzinny na żonę i dzieci, które pozostają na jego utrzymaniu. Jeżeli pracownik zaniedbuje się w wypełnianiu obowiązków rodzicielskich, zasiłek wypłaca się z tytułu zatrudnienia do rąk tej osoby, która utrzymuje i wychowuje dziecko.

Prawie 2 miliony 600 tysięcy pracowników czynnych otrzymuje w każdym miesiącu zasiłki rodzinne z budżetu ZUS, pobierając przeciętnie zasiłek ok. 158 zł miesięcznie. Stanowi to niewątpliwie znaczną i stałą pomoc dla rodziny pracowniczej. Wydatki na zasiłki rodzinne, które wyniosły w 1953 roku kwotę 4 miliardy 943 miliony zł, stanowią tylko część wydatków, jakie Państwo przeznacza na ubezpieczenia społeczne. W budżecie Państwa na 1954 rok wydatki na ubezpieczenia społeczne przewidziane są w kwocie 9 miliardów 161 milionów zł, tj. prawie tyle, ile przeznacza Państwo łącznie na administrację, wymiar sprawiedliwości, prokuraturę i bezpieczeństwo.

RENTY I EMERYTURY

Na starość i w razie inwalidztwa pracownicy mają zapewnione renty lub emerytury. Do otrzymywania tych świadczeń są uprawnieni wszyscy pracownicy bez względu na rodzaj czynności oraz charakter zakładu pracy, w którym byli zatrudnieni. W razie śmierci pracownika prawo do podobnych świadczeń ma również pozostała rodzina, jak: żona i dzieci, a w pewnych przypadkach nawet rodzice.

Osoby otrzymujące świadczenia inwalidzkie i emerytalne oraz ich rodziny mają zapewnioną bezpłatną pomoc leczniczą bez żadnego ograniczenia w czasie.

Wydatki na renty, emerytury i zaopatrzenia zajmują w budżecie państwa pod względem wielkości kwot drugie miejsce po zasiłkach rodzinnych. W jednym tylko 1953 roku ZUS wypłacił na ten cel kwotę 2 miliardy 112 mln. zł.

Wydany ostatnio dekret o zaopatrzeniu emerytalnym poważnie podwyższa wysokość rent, wskutek czego zwiększą się w najbliższych latach wybitnie wydatki Państwa na zaopatrzenie emerytalne pracowników i pozostałych po nich rodzin. Dekret jest potwierdzeniem zapowiedzi II Zjazdu Partii, który zaaprobował słowa tow. Bieruta, że w miarę wzrostu dochodu narodowego „będziemy stopniowo poprawiać poziom zaopatrzenia ludzi pracy korzystających z rent wskutek starości lub niezdolności do pracy".

×

O wynikach wszechstronnej pomocy ze strony państwa dla zabezpieczenia rozwoju rodziny świadczy pomiędzy innymi zwiększenie się liczby urodzeń i zmniejszenie liczby zgonów w Polsce. Dzięki temu ludność naszego kraju zwiększa się w ostatnich latach o pół miliona rocznie. Tak wysokiego przyrostu naturalnego, jak w Polsce Ludowej, nigdy w historii naszego kraju nie notowaliśmy. Liczby te raz jeszcze dają świadectwo prawdzie, że władza ludowa w Polsce uważa człowieka za najcenniejsze dobro i otacza pracownika oraz jego rodzinę najwyższą troską i opieką.

M. Brojewski

OPIEKA NAD ZDROWIEM PRACUJĄCYCH

JEDNYM Z PODSTAWOWYCH ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

O tym, jaką wagę w Polsce Ludowej partia i rząd przywiązują do spraw lecznictwa, świadczy najlepiej wysokość sum przeznaczanych rokrocznie na cele zdrowotne. W budżecie państwa na rok 1954 przewiduje się na ochronę zdrowia i kultury fizycznej sumę 5 miliardów 200 milionów złotych.

Ministerstwo Zdrowia zmierza do maksymalnego zbliżenia obsługi lekarskiej do klasy robotniczej, zwłaszcza do jej grup, których praca ma szczególne znaczenie dla rozwoju gospodarczego kraju; szeroko rozbudowana sieć placówek lecznictwa przyzakładowego jest wymownym wyrazem realizacji tej polityki. Obecnie nie ma już prawie zakładu pracy, zatrudniającego ponad 500 osób, który by nie posiadał choćby skromnej placówki leczniczej.

Na terenie zakładów pracy działa obecnie ponad 2.300 przychodni leczniczych. Większość z nich ma doskonale wyposażone gabinety specjalistyczne, rentgenowskie, fizykoteraupeutyczne i laboratoria analityczne, nie mówiąc o gabinetach ogólnych. Zadaniem ich jest nie tylko niesienie pomocy leczniczej, lecz również zapobieganie chorobom zawodowym i epidemicznym przez stosowanie w szerokim zakresie profilaktyki. Temu celowi mają służyć również tworzone przy wielu zakładach pracy, zwłaszcza w przemyśle górniczym i hutniczym, izby chorych. Przy Zakładach Hutniczych w Szopienicach została zorganizowana na początku bieżącego roku nowego typu placówka lecznicza — półsanatorium, gdzie robotnicy przebywają po pracy, podlegając leczeniu.

Wraz ze wzrostem placówek leczniczych równocześnie wzrasta w nich z roku na rok liczba godzin lekarskich. O ogromnym wzroście opieki lekarskiej

nad robotnikami w podstawowych gałęziach przemysłu świadczą następujące dane:

Liczba godzin lekarskich w otwartym lecznictwie przemysłowym na stu zatrudnionych

Przemysł	1951	1953	1954 (plan)	
			liczba godzin	Wzrost w stos. do 1953 w %
górniczy	84	132	218	65.1
chemiczny	82	168	236	40.5
hutniczy	38	136	218	60.3
maszynowy	25	131	202	54.2
włókienniczy	55	90	142	57.7

W szczególności, w roku 1954 w stosunku do roku 1953, wzrośnie w przemysłowej służbie zdrowia liczba godzin pracy lekarzy o 28%, dentystów o 53%, felczerów o 33%. Tak znaczne zwiększenie liczby godzin lekarskich w przemysłowej służbie zdrowia niewątpliwie poważnie przyczyni się do usprawnienia opieki lekarskiej nad robotnikami wykonującymi odpowiedzialne zadania w budownictwie socjalizmu.

Realizacji planów resortu zdrowia w dziedzinie rozwoju lecznictwa przemysłowego sprzyja znaczna poprawa warunków lokalowych dla potrzeb służby zdrowia. Szczególne zainteresowanie wykazały w tym zakresie resorty hutnictwa, górnictwa i chemii. W hutnictwie w 1953 roku liczba izb na cele lecznicze wzrosła o 41% w stosunku do roku ubiegłego.

Górnictwo, które posiada 96 przychodni przy kopalniach, buduje specjalne pomieszczenia dla celów lecznictwa; np. w roku 1953 budowę nowych budynków podjęto przy kopalniach Bytom, Siemianowice, Wieczorek, Rozbark i Makoszowy. Polepszenie warunków lokalowych pozwoliło na dalsze powiększenie liczby personelu leczniczego i na uruchomienie 12 nowych izb chorych z 230 łóżkami.

Dla podniesienia skuteczności walki z chorobami zawodowymi przystąpiono do badań okresowych przede wszystkim robotników zatrudnionych w oddziałach szkodliwych oraz kobiet i młodocianych. Udział w tych badaniach biorą także instytuty medycyny pracy; kliniki akademii medycznych oraz wojewódzkie przychodnie specjalistyczne.

Mamy w kraju w różnych gałęziach przemysłu wiele wspaniałych ambulatoriów przyzakładowych, wyposażonych w najnowocześniejsze urządzenia lecznicze, z pełną obsadą lekarzy specjalistów, z dostateczną liczbą godzin. Takiej opieki lekarskiej, jaką otrzymują robotnicy Zakładów im. Kasprzaka w Warszawie, Fabryki Samochodów Osobowych na Żeraniu, ZISPO w Poznaniu, Zakładów Włókienniczych im. 1 Maja w Łodzi, huty Zabrze i wielu, wielu innych, nie mógł mieć żaden robotnik w czasach sanacyjnych. Celem socjalistycznej służby zdrowia jest dobro pracującego, ochrona zdrowia jego i rodziny przez upowszechnienie nowych metod lecznictwa, wykorzystanie w pełni wiedzy medycznej i ostatnich zdobyczy nauki dla potrzeb całego społeczeństwa. To, czego dokonał nasz kraj w okresie 10-lecia istnienia Polski Ludowej w dziedzinie ochrony zdrowia ludzi pracy, przekracza wszelkie porównania z okresem przedwojennym. Z uprawnień bezpłatnego lecznictwa korzysta w chwili obecnej wielekroć więcej ludzi niż w okresie rządów sanacyjnych. W rezultacie szerokiej rozbudowy i polepszenia opieki nad zdrowiem ludności pracującej poprawił się wybitnie stan zdrowotności społeczeństwa, nastąpił znaczny spadek śmiertelności szczególnie wśród noworodków i dzieci, a wraz z tym podniósł się wskaźnik wzrostu naturalnego.

Jednak, mimo bezsprzecznych, olbrzymich osiągnięć w rozwoju służby zdrowia w okresie istnienia władzy ludowej, mimo wielkiej rozbudowy lecznictwa przemysłowego, musimy krytycznie stwierdzić, że nie są jeszcze zaspakajane wszystkie potrzeby pracujących w zakresie opieki lekarskiej. Jest to spowodowane głównie sytuacją na odcinku kadr.

Najważniejszym brakiem, jaki obserwuje się w lecznictwie przemysłowym w większości zakładów pracy, jest małe zainteresowanie lekarzy profilaktyką. Nie rozwija się działalności w kierunku zapobiegania rozwojowi chorób zawodowych i epidemicznych. Przyczyną tego jest przede wszystkim to, że prawie zupełnie nie ma lekarzy, którzy by na skutek długoletniej praktyki w lecznictwie przemysłowym i nabytej w tej dziedzinie wiedzy znali dobrze specyfikę zakładów przemysłowych, procesy technologiczne oraz ogólne przyczyny powstawania chorób zawodowych. Nie ma więc prawie rzeczywistych lekarzy przemysłowych. Większość lekarzy zatrudnionych w przychodniach przyzakładowych nie zna zakładu pracy, w którym pracuje, nie zna warunków pracy robotników, nie odwiedza oddziałów i nie kontroluje stanowisk roboczych. Ich praca ogranicza się zasadniczo do udzielania porad zgłaszającym się robotnikom, przepisywania leków i udzielania zwolnień z pracy.

Tak wąskie pojmowanie zadań przez większość lekarzy przyzakładowych wypacza podstawowe założenia przemysłowej służby zdrowia, której wyznaczone zostały specjalne funkcje. Zresztą nie wszyscy lekarze są o tych funkjach należycie poinformowani, a co najważniejsze na ogół nikt od nich nie wymaga, aby poza udzielaniem porad zgłaszającym się chorym robili coś więcej. Wydziały Zdrowia kierując do pracy w placówkach przyzakładowych służby zdrowia lekarzy częstokroć młodych i niedoświadczonych nie pouczą ich o właściwych obowiązkach lekarza przemysłowego, jak również mało interesują się ich dalszą pracą.

Dość częste zmiany na stanowiskach lekarzy przyzakładowych, z reguły dokonywane bez wiedzy administracji i rady zakładowej, jeszcze bardziej pogarszają sytuację. Przerzucanie lekarzy z jednego zakładu do drugiego bynajmniej nie sprzyja usprawnieniu lecznictwa przyzakładowego, a raczej je pogarsza, gdyż utrudnia lekarzowi dobre poznanie zakładu i jego załogi.

Wiele można także powiedzieć o dyscyplinie pracy lekarzy przemysłowych, która przedstawia się nie najlepiej. Nieprzychodzenie lekarzy na czas do pracy, spóźnianie się nieraz o kilka godzin, częste dyżury w innych placówkach, urlopy i szereg innych przyczyn obniżają liczbę faktycznych godzin pracy lekarzy w stosunku do planowych. Zdarzają się również znaczne różnice między godzinami zaplanowanymi a faktycznie obsadzonymi. Prócz obniżenia poziomu opieki lekarskiej wpływa to również ujemnie na produkcję, powiększa bowiem stratę czasu robotników, którzy nieraz po kilka godzin wyczekują na przyjęcie u lekarzy.

Prócz przyczyn wyżej wymienionych dużą przeszkodę w rozwoju przyzakładowej służby zdrowia stanowi brak odpowiednich pomieszczeń, które winna

dostarczyć administracja zakładu. Niektóre warunki pracy lekarzy są b. złe i ambulatoria mieszczą się w lokalach nieodpowiednich. Przykładów można by przytoczyć wiele. Z tego także powodu nie można niekiedy wykorzystać wszystkich zaplanowanych godzin lekarskich. Nie zawsze również docenia się należycie sprawy bytowe lekarzy zatrudnionych w przemyśle, ich warunki mieszkaniowe, możliwości dojazdu do miejsca pracy itp.

Są i inne trudności w pracy personelu zakładowej służby zdrowia, wypływające głównie z niedoceniania przez dyrekcję roli i znaczenia lecznictwa przemysłowego, lekceważenia zaleceń lekarzy w zakresie higieny pracy, warunków sanitarnych, bezpieczeństwa i ochrony pracy robotników przede wszystkim młodzieży i kobiet ciężarnych, np. gdy zachodzi konieczność przenoszenia ich do lżejszej pracy. Nie zawsze również administracja i rada zakładowa pomagają lekarzowi w dokonywaniu badań okresowych, które w działach pracy szkodliwych dla zdrowia powinny być przeprowadzane systematycznie raz na trzy miesiące. Podobnie jeśli chodzi o szerzenie wśród pracowników oświaty sanitarnej, wygłaszanie odczytów i pogadanek na tematy chorób zawodowych i epidemicznych, gdzie pomoc rady zakładowej i dyrekcji jest nieodzowna.

Aczkolwiek ambulatoria przyzakładowe prowadzą w zasadzie ewidencję zachorowań wg ustalonych wzorów, to jednak w nielicznych tylko wypadkach badają one przyczyny powstawania chorób i wyciągają stąd odpowiednie wnioski. Zarówno rada zakładowa jak i dyrekcja najczęściej nie analizują wskaźników absencji chorobowej, nie dociekają jej przyczyn i nie współdziałają na tym odcinku z lekarzem przemysłowym. Tam gdzie współpraca między tymi trzema czynnikami istnieje, widzimy stałe zmniejszanie się absencji chorobowej, np. w Zakładach Metalowych nr 2 w Warszawie, gdzie nawet w okresie nasilenia epidemii grypy (luty, marzec br.) wskaźnik absencji był stosunkowo niewysoki 1—1,2%. W zakładzie tym w ciągu ostatniego półrocza absencja chorobowa spadła z 4% do 1%.

Stan zachorowalności załogi i absencji chorobowej ma wpływ nie tylko na sprawę produkcji, na kształtowanie się kosztów własnych, lecz również na budżet ubezpieczeń społecznych, którego wykonanie już należeć będzie do związków zawodowych.

Za omówione wyżej braki w lecznictwie przemysłowym odpowiedzialne są w dużym stopniu związki zawodowe, które zbyt często zapominają, że do ich zadań należy czuwanie nad tym lecznictwem, nad zaspokajaniem jego potrzeb. Wiele wymienionych przyczyn niedomagań lecznictwa przemysłowego mogłoby być usuniętych, gdyby rady zakładowe energicznie walczyły o ich przezwyciężenie. Każdy działacz związkowy musi pamiętać, że bez czynnej pomocy organizacji i instancji związkowych nie da się podnieść na wyższy poziom stanu opieki lekarskiej nad pracującymi.

Stała troska o zdrowie i bezpieczeństwo ludzi pracy, to podstawowy obowiązek organizacji związkowych. Trzeba nieustannie walczyć o poprawę opieki lekarskiej, higieny i bezpieczeństwa pracy, zapobiegać przyczynom, które wywołują zachorowalność. Do tej walki winny być włączone wszystkie czynniki i wszelkie dostępne środki związkowe, administracyjne i służby zdrowia. Koordynatorem w tym zakresie w zakładzie pracy powinna być rada zakładowa, która powinna określać konkretne cele i zadania. Państwo ludowe zapewnia duży zasób różnorodnych środków, aby cele te mogły być osiągnięte, a rada zakładowa może mieć decydujący wpływ na ich użycie.

Zarządy główne związków branżowych na ogół słabo orientują się w stanie i w potrzebach lecznictwa przemysłowego. Na posiedzeniach prezydiów stosunkowo rzadko omawiane są zagadnienia opieki lekarskiej, nie konkretyzuje się wniosków. Do wyjątków należą zarządy główne hutników, górników, budowlanych, a ostatnio metalowców, dla których sprawa lecznictwa stała się bardzo ważna. Związki te nawiązały bliższe kontakty ze swoimi resortami w celu współdziałania w rozwoju lecznictwa przemysłowego, w rozpoznawaniu jego potrzeb i planowaniu odpowiednich inwestycji.

Wiele istniejących braków i niedociągnięć na odcinku lecznictwa zakładowego dałoby się zlikwidować, gdy lepiej układała się współpraca między poszczególnymi resortami a Ministerstwem Zdrowia, oraz resortem służby zdrowia a związkami zawodowymi. Brak tej współpracy przede wszystkim przy planowaniu urządzeń leczniczych, co często stwarza sytuację, że dobra wyposażona w nowczesne urządzenia lecznicze placówka nie ma koniecznej obsady lekarskiej lub też w ciągu kilku miesięcy w ogóle nie jest uruchomiona. Niektóre ministerstwa tak słabo interesują się problemem lecznictwa przemysłowego w swoim pionie, że sprawy te nie są nikomu przydzielone, ani też nikt się nimi nie zajmuje.

Realizując uchwały II Zjazdu Partii oraz uchwałę KC w sprawie działalności ruchu zawodowego związki zawodowe powinny również wzmóc wysiłki w kierunku jak najpełniejszego zaspokojenia potrzeb pracujących w zakresie ochrony zdrowia i opieki lekarskiej, w kierunku żywego zainteresowania się potrzebami lecznictwa w swoim zakładzie pracy. Jest to szczególnie konieczne w związku z mającym nastąpić niezadługo przejęciem ubezpieczenia chorobowego w ich zarząd.

Czuwając „nad prawidłowym wykorzystaniem wielkich środków, które państwo przeznacza na ten cel", jak to formułuje uchwała KC PZPR, rady zakładowe muszą szczególnie ześrodkować swą uwagę na sprawach pomocy lekarskiej i ochrony zdrowia pracujących, które stanowić muszą punkt ciężkości w pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowych także w wykonywaniu ubezpieczenia społecznego.

Przejmując w dziesięciolecie Polski Ludowej ubezpieczenie chorobowe w swój zarząd, związki zawodowe, uprawnione już do daleko idącego nadzoru nad lecznictwem, skupią w swym ręku całość środków, jakie państwo nasze tak hojnie przydziela na zaspokojenie potrzeb związanych z chorobą i ochroną zdrowia ludzi pracy, łącząc ponownie na nowych już socjalistycznych zasadach, lecznictwo i ubezpieczenie chorobowe. Zapewni to większą skuteczność ich działania.

Uchwały III Kongresu Związków Zawodowych niewątpliwie pomogą w realizacji tych doniosłych i odpowiedzialnych zadań.

Mieczysław Tureniec
Kierownik Wydziału S-U CRZZ

KOMISJA SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWA
DBA O ZABEZPIECZENIE POTRZEB ZAŁOGI

Wyłoniona w wyniku ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej Rada Zakładowa kopalni „Śląsk" w Świętochłowicach — Chropaczowie zabrała się energicznie do pracy. Powołano niezwłocznie nową komisję s-u; w jej skład nie wszedł jednak żaden z członków z poprzedniej kadencji. Komisja s-u liczy obecnie 9 członków (8 pracowników fizycznych i 1 pracownik umysłowy — referent ubezpieczeń społecznych kopalni). Wszyscy oni pracują na powierzchni. Pracami komisji kieruje przewodniczący, Jerzy Bek, zawodowy elektromonter; jest to pracownik młody, należący do nowego narybku aktywu związkowego.

W najbliższym czasie skład komisji s-u zostanie powiększony do 15 osób; pozostałych 6 członków powoła Rada Zakładowa spośród delegatów s-u z grup związkowych, obejmujących załogę dołową kopalni.

ORGANIZACJA PRACY

Komisja s-u wyłoniła cztery zespoły, a mianowicie: 1) zespół pomocy koleżeńskiej, 2) zespół kontroli urządzeń zdrowotnych, 3) zespół walki z zachorowalnością i wypadkami i 4) zespół kontroli zasiłków.

Przewiduje się jeszcze utworzenie zespołu opieki nad matką i dzieckiem.

Każdy zespół składa się z 4 członków: w skład zespołów wchodzą więc również osoby nie będące członkami komisji.

DZIAŁALNOŚĆ KOMISJI

Komisja pracuje według ramowego rocznego planu, którego uzupełnieniem jest szczegółowy miesięczny plan pracy. Wyznacza on konkretne czynności na poszczególne dni miesiąca oraz wymienia zespoły lub osoby odpowiedzialne za wykonanie danych zadań.

Posiedzenia komisji s-u kopalni „Śląsk" odbywają się trzy razy w miesiącu. Jedno z tych posiedzeń odbywa się wspólnie z delegatami s-u z 73 grup związkowych kopalni. Otrzymują oni wówczas wytyczne dla bieżącej działalności w swych grupach związkowych oraz zgłaszają do komisji uwagi o warunkach zdrowotnych, bezpieczeństwie i higienie pracy itp.

Pozostałe dwa posiedzenia komisji s-u poświęcone są kontroli asygnat zasiłkowych. Na dwa dni przed posiedzeniem wszyscy członkowie zespołu kontroli zasiłków dzielą między siebie asygnaty zasiłkowe i dokonują ich kontroli. Praca w ten sposób podzielona nie zabiera poszczególnym członkom zbyt wiele czasu. Każdy z nich sporządza imienną listę asygnat przejrzanych z podaniem symbolu choroby.

Posiedzenie plenum komisji poświęcone jest analizie asygnat zakwestionowanych. Na posiedzenie wzywa się pracowników, których choroba powstała w wyniku udziału w bójkach lub pijaństwie (symbol choroby 85). Spisuje się wówczas protokół podpisany przez zainteresowanych i dopiero na tej podstawie następuje niekiedy odmowa zasiłku chorobowego. O słuszności takiego postępowania świadczy fakt, iż na 12 osób, którym w ciągu roku 1953 odmówiono ze wspomnianych przyczyn zasiłku chorobowego, jedynie jedna odwołała się do ZUS, z prośbą o wydanie formalnej decyzji, przy czym ZUS ze względu na stan rodzinny ubezpieczonego przyznał mu świadczenia w wysokości 40% zasiłku chorobowego. Z tego widać, że odmowa zasiłków przez komisję s-u kopalni „Śląsk" była słuszna i że wywarła ona swój wpływ wychowawczy.

Należy nadmienić, że w przypadkach powstania niezdolności do pracy na skutek wyczynów chuligańskich i pijatyk, delegaci s-u z grup związkowych zwracali komisji s-u uwagę na takie fakty czuwając, by ze świadczeń ubezpieczenia chorobowego korzystali jedynie ci pracownicy, których niezdolność do pracy wynikła na skutek rzeczywistej choroby a nie zachowania się nie licującego z godnością członka klasy robotniczej.

SPECJALNE FORMY PRACY KOMISJI

Na uwagę zasługują również i inne formy pracy komisji s-u kopalni „Śląsk".

I tak zespół kontroli urządzeń zdrowotnych zajmuje się także kwalifikowaniem pracowników na wczasy lecznicze i do sanatoriów, a dzieci pracowników na kolonie letnie i do przedszkoli.

Zespół walki z zachorowalnością i wypadkami obchodzi stoiska pracy, badając przyczyny powstawania chorób. On to np. spowodował usunięcie przeciągów w łaźni polecając oszklić wybite szyby, przyczynił się do ułożenia drewnianych pomostów na betonowej podłodze łaźni, zwrócił uwagę na stan wentylacji w przodkach podziemnych itp.

Prezydium komisji s-u opiniuje wnioski o zapomogi i pożyczki z pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej.

Komisja s-u jest w stałym kontakcie z lekarzem zakładowym, od którego raz w tygodniu otrzymuje listę obłożnie chorych. Chorych tych odwiedza zespół pomocy koleżeńskiej, udzielając im niezbędnej pomocy oraz kontrolując przestrzeganie zaleceń lekarskich.

Ostatnio komisja podjęła uchwałę, że raz w tygodniu przez 2 godziny prezydium będzie dyżurowało w lokalu biurowym. Poszczególni członkowie załogi, a zwłaszcza delegaci s-u z grup związkowych, będą mieli wówczas okazję do zasięgania informacji w interesujących ich sprawach socjalnych i ubezpieczeniowych oraz będą mogli zgłaszać zażalenia, interwencje itp. W ten sposób komisja wzmocni swoją więź z ogółem załogi i podniesie poziom swej pracy.

UWAGI

Wiadomo, że komisje s-u w zakładach pracy na ogół nie doprowadziły jeszcze swej działalności do skończonych form organizacyjnych. Wiemy, że to koło aparatu związkowego w wielu zakładach pracy często jeszcze zacina się, pracując z trudem i ze zgrzytami.

Zdajemy sobie też sprawę, jak w wielkim stopniu praca w komisji, praca społeczna zależna jest od uświadomienia aktywu związkowego i od dobrej woli członków zespołu.

Jeżeli więc komisja s-u kopalni „Śląsk" pracuje dobrze, to nie możemy poprzestać jedynie na udzieleniu temu zespołowi związkowemu gorącej pochwały, na którą niewątpliwie zasługuje, lecz powinniśmy sięgnąć do źródeł tej owocnej działalności, aby upowszechnić dobre doświadczenia.

Wysoki poziom pracy komisji s-u kopalni „Śląsk" świadczy przede wszystkim o skutecznej pracy instancji związkowych Związku Zawodowego Górników, a więc — w niniejszym przykładzie — Zarządu Okręgu ZZG w Chorzowie i Rady Zakładowej kopalni „Śląsk". Rada Zakładowa, która w ten sposób wychowuje aktyw s-u, dobrze pracuje.

Szkolenie, które przechodził przewodniczący komisji s-u kopalni „Śląsk", musiało także stać na wysokim poziomie. Ob. Bek był w czasie od 7 do 29.I.54 w Dąbrowie Górniczej na kursie dla przewodniczących komisji s-u, zorganizowanym przez Zarząd Główny ZZG. Kurs ten poświęcił znaczną część swych zajęć zagadnieniom ubezpieczeń społecznych.

Dalszym źródłem pozytywnej działalności komisji s-u kopalni „Śląsk" jest ścisła współpraca z referentem ubezpieczeń społecznych kopalni ob. Franciszkiem Wieczorkiem, członkiem Klubu Korespondentów PUS.

Wspomnieć trzeba również o opiece, jaką otacza nową komisję s-u poprzedni jej przewodniczący, ob. Edward Kruczek, który pracami komisji kierował przez kilka lat wówczas jeszcze, gdy był starszym brackim b. Spółki Brackiej. Przekazuje on bieżąco swe doświadczenia nowemu zespołowi komisji s-u, który w ten sposób kontynuuje dobre tradycje swoich poprzedników.

Wreszcie osobisty rzetelny wkład pracy nowego przewodniczącego ob. Beka zapewnia, że działalność komisji stale się polepsza.

Na marginesie warto tutaj zauważyć, iż dla zachowania ciągłości pracy delegatów i komisji s-u byłoby wskazane, by w przyszłości dobrze pracujące zespoły nie zmieniały się co roku wraz z radą zakładową, lecz by miały kadencję co najmniej dwuletnią.

F. Woźniczka

(Chorzów)

SPRAWY UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO
NA XI ZJEŹDZIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZSRR

Radzieckie związki zawodowe spełniają wielką i odpowiedzialną pracę w zakresie państwowego ubezpieczenia społecznego. Jest więc rzeczą zrozumiałą, iż sprawy tego ubezpieczenia znalazły odpowiednie odzwierciedlenie w obradach XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR, a w szczególności w sprawozdaniu przewodniczącego Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (WCSPS), w sprawozdaniu Centralnej Komisji Rewizyjnej oraz w dyskusji nad tymi sprawozdaniami.

Wszystkie te głosy wyrażają szczerą troskę o jak najlepsze wykonywanie ubezpieczenia; świadczą o tym, że radzieccy działacze związkowi silnie interesują się sprawami ubezpieczeniowymi, żywo reagują na jego niedomagania i mają wielkie poczucie odpowiedzialności za to, aby ubezpieczenie jak najlepiej służyło potrzebom klasy robotniczej.

Podajemy poniżej w swobodnym przekładzie fragmenty ważniejszych wypowiedzi na tematy ubezpieczeniowe na XI Zjeździe Radzieckich związków zawodowych.

W sprawozdaniu z działalności WCRZZ za okres między X i VI Zjazdem (1948 — 1954) tow. Szwernik, przewodniczący WCRZZ stwierdził[1]), że z każdym rokiem wzrastają środki pieniężne na ubezpieczenie społeczne. W bieżącym roku przydzielono na ten cel 24,7 miliarda rubli, tj. o 1,5 miliarda rubli (6,7%) więcej aniżeli w roku 1953.

Ze środków ubezpieczenia społecznego wybudowano od czasu X Zjazdu ponad 200 sanatoriów, prewentoriów i domów wypoczynkowych.

Leczeniem sanatoryjno-zdrojowym objęto 13 milionów robotników i pracowników umysłowych, do obozów pionierskich skierowano na wypoczynek 12 milionów dzieci pracowników.

W okresie sprawozdawczym rząd podwyższył renty pracownikom przemysłów hutniczego, węglowego, drzewnego, chemicznego i naftowego oraz transportu morskiego, rzecznego i kolejowego. Zwiększono wysokość rent dla nauczycieli i personelu lekarskiego. W związku z tym wydatki na zaopatrzenie emerytalne robotników i pracowników umysłowych wzrosły w 1953 czterokrotnie w porównaniu z wydatkami w 1940.

Istotnym niedociągnięciem w dziedzinie ubezpieczenia społecznego — stwierdził tow. Szwernik — jest pogorszenie się działalności leczniczej i zapobiegawczej w wielu przedsiębiorstwach, co powoduje wzrost zachorowalności i przekroczenie wydatków na zasiłki z tytułu niezdolności do pracy (w 1953 o 780 mln. rubli).

Prawidłowa organizacja pracy masowej w dziedzinie ubezp. sp. i wciągnięcie do niej szerokiego aktywu związkowego pomogą związkom zawodowym postawić działalność komisji socjalno-ubezpieczeniowych na wyższym poziomie.

Jako przykład takiej organizacji może posłużyć organizacja pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej Pierwszej Państwowej Fabryki Łożysk im. M. Kaganowicza. Razem z aktywem związkowym, w składzie 880 osób, członkowie komisji kontrolują pracę punktów zdrowia i wydziałów zdrowia, badają stan zachorowalności i wypadkowości, ujawniają ich przyczyny i podejmują kroki zmierzające do polepszenia obsługi lekarskiej i warunków pracy robotników i pracowników umysłowych. W wyniku umiejętnie zorganizowanej pracy leczniczo - zapobiegawczej rada zakładowa uzyskała obniżenie się zachorowalności i wypadkowości.

Jednakże tego pozytywnego doświadczenia nie przenosi się należycie na inne przedsiębiorstwa, nie pisze się o nim w prasie związkowej. Tymczasem jego upowszechnienie pomogłoby do polepszenia sytuacji tam, gdzie komisje s-u pracują źle.

Umacniając komisje s-u należy podnosić poziom ich pracy, wciągać do udziału w zarządzaniu ubezp. sp. coraz nowe tysiące aktywistów związkowych. Ich doświadczenie i twórcza inicjatywa winny być skierowane na ulepszenie obsługi robotników i pracowników umysłowych, do walki o właściwe wydatkowanie środków ubezp. sp., do kontroli prawidłowości wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy.

Mimo znacznego wzrostu budownictwa sanatoryjno-zdrojowego istnieje jeszcze znaczny brak sanatoriów i domów wypoczynkowych. Związki zaw. nie wykorzystują jednak wszystkich istniejących możliwości rozszerzenia sieci zakładów leczniczych.

Związki zaw. i organizacje gospodarcze powinny wzmóc tempo budownictwa sanatoryjno-zdrojowego, zwłaszcza na Wschodzie oraz w rejonach, w których wysoko rozwija się produkcja przemysłowa i rolnicza.

Troszcząc się ustawicznie o to, aby warunki pracy robotników i pracowników umysłowych były coraz lżejsze i zdrowsze, Partia i Rząd przeznaczają ogromne środki na ulepszenie techniki bezpieczeństwa i higieny przemysłowej. Na te cele w okresie sprawozdawczym wydatkowano około 9 miliardów rubli.

W wyniku polepszenia się warunków pracy w przedsiębiorstwach, wypadkowość zmniejszyła się ogólnie w całej produkcji w okresie sprawozdawczym o 24%, a w przemyśle budowy maszyn, naftowym i w transporcie kolejowym o 30% i więcej.

W sprawozdaniu Centralnej Komisji Rewizyjnej podkreślono[2]), że jeżeli budżet ubezpieczenia społecznego z 1940 roku przyjąć za 100, to w 1948 roku wynosił on 183, w 1953 — 230. Same tylko wydatki na zasiłki i renty wyniosą w 1954 roku — 21,5 mld. rubli.

Środki przeznaczone w budżecie ubezpieczeniowym na materialne zabezpieczenie robotników i pracowni-

[1]) Trud nr 134 z 8. 6. 1954.
[2]) Trud nr 135 z 9. 6. 1954.

ków umysłowych na wypadek starości, choroby i utraty zdolności do zarobkowania oraz na leczenie sanatoryjno - zdrojowe, organizację wczasów i inne urządzenia kulturalno-bytowej obsługi pracowników, odgrywają ogromną rolę w podnoszeniu materialnego dobrobytu robotników i pracowników umysłowych.

A tymczasem, jak stwierdziła Komisja Rewizyjna, Zarząd Państwowego Ubezpieczenia Społecznego WCRZZ ciągle jeszcze w sposób niezadowalający kontroluje wydatkowanie środków ubezp. sp., nie czuwa nad tym, aby środki, które Rząd Radziecki przydziela na zaspokojenie kulturalno-życiowych potrzeb robotników i pracowników umysłowych były wykorzystane w całości.

W roku 1953 np. środki przewidziane w budżecie na leczenie sanatoryjno - zdrojowe, żywienie dietetyczne, obozy pionierskie, pozaszkolną obsługę dzieci oraz na inne cele nie zostały wykorzystane na kwotę 13.631 tys. rub., w czym mieści się kw. 1.552 tys. rubli, przeznaczona na pokrycie kosztów przejazdów do sanatoriów i uzdrowisk.

Corocznie nie jest wykorzystywana większa liczba skierowań (przydziałów) do sanatoriów, domów wypoczynkowych itp., przy czym w miesiącach letnich dopuszcza się do przepełnienia licznych sanatorów i domów wypoczynkowych, co oczywiście pogarsza obsługę kuracjuszy.

Na tle omówionych poprzednio sprawozdań wywiązała się szeroka d y s k u s j a.

Ceniąc sobie wysoko ogromną doniosłość świadczeń ubezpieczeniowych, jakie państwo radzieckie w trosce o dobro klasy robotniczej zapewnia wszystkim pracującym, stwierdzając z dumą ciągły wzrost osiągnięć na tym polu, działacze radzieckich związków zawodowych poddali równocześnie surowej krytyce niedomagania i braki występujące tu i ówdzie w funkcjonowaniu ubezpieczenia i w działalności władz związkowych, które nim zarządzają.

Podajemy poniżej fragmenty niektórych wypowiedzi.

Tow. Iljina[3]), przewodnicząca Zarządu Głównego ZZ Pracowników Służby Zdrowia, podkreśliła, że wiele niedomagań w pracy zarządu ubezpieczenia WCRZZ wypływa z tego powodu, że ma on mało kontaktów z organami służby zdrowia i pracuje w odosobnieniu. Idąc za jego przykładem liczne oddziały i komisje socj. ubezp. w zarządach głównych i okręgowych oraz w organizacjach zakładowych nie wiążą swej pracy z organami służby zdrowia. Taka praktyka przynosi sprawie jedynie szkodę.

Do poważnych niedociągnięć organów ubezp. sp., w szczególności komisji s-u w przedsiębiorstwach i instytucjach, należy zaliczyć także to, że nierzadko ograniczają one swoją działalność do przyznania zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy i rozprowadzania skierowań do sanatoriów i domów wypoczynkowych. Zapominają one często o tym, że powinny aktywnie pomagać organom służby zdrowia w realizowaniu szerokich akcji profilaktycznych i wykonywać społeczną kontrolę nad pracą zakładów leczniczych.

WCRZZ powinna więc zrewidować system pracy ubezpieczeniowej i ochrony pracy w ten sposób aby ich istotą było: wszechstronna, wzajemnie powiązana i szeroka działalność profilaktyczna, zmierzająca do zapobiegania i obniżania zachorowalności.

Niezbędne jest również wprowadzenie niektórych zmian w sposobie wykorzystywania ogromnej sieci sanatoriów. Sanatorium jest zakładem leczenia zapobiegawczego, jest przeto rzeczą niewłaściwą i nieracjonalną wykorzystywanie go tylko w celach wypoczynkowych.

Tow. Szałachin, przewodniczący Związku Pracowników Poszukiwań Geologicznych, poruszył[4]) sprawę niewłaściwego wymiaru świadczeń dla niektórych kategorii pracowników. Jego związek zawodowy uważa za rzecz zupełnie anormalną, że pracownicy zatrudnieni w centralnych zarządach korzystają z większych przywilejów aniżeli pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Np. pracownicy inżynieryjni i techniczni oraz pracownicy na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni w centralnych zarządach i zjednoczeniach robót geologicznych otrzymują zasiłki z tytułu czasowej niezdolności do pracy w wysokości 100 proc. zarobku przy stażu pracy wynoszącym więcej niż 1 rok, zaś przy stażu pracy poniżej 1 roku — 60 proc. zarobku. Natomiast pracownicy inżynieryjni i techniczni zatrudnieni bezpośrednio przy pracach geologiczno - poszukiwawczych, a wśród nich także pracujący pod ziemią, otrzymują zasiłki z tytułu czasowej niezdolności do pracy na ogólnych zasadach, tj. 100 proc. zarobku przy stażu pracy nie krótszym niż 8 lat. Podobnie renty starości wymierza się pracującym w aparacie centralnych zarządów po ukończeniu 50 lat życia i 20 lat pracy, a zatrudnionym w oddziałach i ekspedycjach po ukończeniu 55 lat życia i 25 latach pracy. WCRZZ powinien wystąpić z odpowiednimi wnioskami do kompetentnych władz o zmianę i uporządkowanie ustawodastwa ubezpieczeniowego.

Tow. Antinienko wysunął[5]) postulat, aby wysokość zasiłków z tytułu czasowej niezdolności do pracy była uzależniona nie tylko od stażu pracy, lecz również od okresu członkostwa związkowego.

Tow. Pietielin, przewodniczący Zarządu Głównego Pracowników Państwowych oraz tow. Gataulina-Urazowa poruszyli zagadnienia rewizji i kodyfikacji prawa pracy.

Tow. Pietielin[6]) poddał w związku z tym krytyce między innymi działalność Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego RSFRR, do którego należą również sprawy zaopatrzeń emerytalnych. Mówca stwierdził, iż Ministerstwo to rozesłało w ubiegłym roku w teren 619 zarządzeń i pism instrukcyjnych w ilości 570 tys. egzemplarzy, zużywając na ten cel 416 pudów (6656 kg) papieru. Wśród tego potoku pism jest wiele niepotrzebnych i nieprzemyślanych.

Tow. Pietielin[6]) podkreślił, że po scaleniu w 1933 roku Ludowego Komisariatu Pracy w WCRZZ, ta ostatnia uzyskała szerokie możliwości dalszego twórczego rozwoju i doskonalenia radzieckiego ustawodawstwa pracy. W dziedzinie tej WCRZZ przejawia mało inicjatywy. Liczne artykuły Kodeksu Pracy, pochodzące jeszcze z 1922 roku są całkowicie przestarzałe i nie odzwierciedlają tych ogromnych zmian, które w ostatnich latach nastąpiły w ZSRR. Szereg problemów ustawodawstwa pracy rozstrzyga się na podstawie zarządzeń i instrukcji b. Ludowego Komisariatu Pracy, uchwał plenum Najwyższego Sądu ZSRR itp. Istnieje również ostra konieczność zrewidowania szeregu normatywnych aktów obowiązującego ustawodawstwa o ubezp. społ.

Również tow. Gataulina — Urazowa[7]), krytykowała WCRZZ i Zarząd Główny Zw. Zaw. Pracowników Państwowych za brak inicjatywy w zakresie opracowywania ustaw normujących zagadnienia produkcji, pracy, kultury itd. oraz za niechęć do walki o wprowadzenie ich w życie. Tow. Urazowa stwierdza, że Kodeks Pracy jest tym podstawowym prawem, bez którego znajomości nie mogą w sposób właściwy pracować ani przewodniczący rad oddziałowych, ani przewodniczący rad zakładowych. Kodeks zawiera 180 artykułów, z których 100 znowelizowano, 80 zaś artykułów powołuje się na inne ustawy. Liczba powołań przy jednym artykule dochodzi niekiedy do 10. Gdy więc w zakładowych organizacjach związkowych ktoś chce się zorientować w obowiązującym stanie prawnym, gubi się całkowicie w kazuistyce prawnej.

W części II u c h w a ł y podjętej w oparciu o sprawozdanie tow. Szwernika i Centralnej Komisji Rewizyjnej oraz wypowiedzi delegatów, XI Zjazd postanowił w sprawie ubezpieczenia społecznego, co następuje[8]):

„Zobowiązać WCRZZ, Zarządy Główne Zw. Zaw. i organizacje związkowe, aby polepszyły pracę w dziedzinie ubezpieczenia społecznego i dążyły do podwyższenia jakości lekarskiej obsługi pracowników. Należy uaktywnić pracę komisji socj. ubezp., szerzej wciągnąć robotników i pracowników umysłowych do kontroli nad prawidłowym wykorzystaniem środków ubezp. sp., nad pracą szpitali, poliklinik, urządzeń dla dzieci, sanatoriów, domów wypoczynkowych. Zjazd zobowiązuje WCRZZ do podjęcia kroków w sprawie dalszego rozszerzenia sieci zakładów leczniczych, zwłaszcza w rejonach Uralu, Dalekiego Wschodu i Środkowej Azji".

J. Szczygielski

[3]) Trud nr 136 z 10. 6. 1954.
[4]) Trud nr 140 z 15.6.1954.
[5]) Trud nr 139 z 13.6.1954.
[6]) Trud nr 137 z 11.6.1954.
[7]) Trud nr 140 z 15.6.1954.
[8]) Trud nr 141 z 16.6.1954.

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Nowy socjalistyczny system zaopatrzenia emerytalnego

(Dekret z dnia 25 czerwca 1954 — Dz. U. nr 30 poz. 116)

Z dniem 1 lipca 1954 wszedł w życie dekret, który zastępuje dotychczasowe przepisy regulujące sprawy rent, pensji brackich i zaopatrzeń dla pracowników i ich rodzin nowym socjalistycznym systemem zaopatrzenia emerytalnego, opartym na wzorze radzieckim z niektórymi odchyleniami wynikającymi z różnicy etapów rozwojowych.

Ten niesłychanie doniosły dla klasy robotniczej Polski akt prawny ogłoszony został już podczas druku niniejszego numeru PUS, wobec czego ograniczamy się poniżej do przedstawienia jego zasadniczych postanowień, które gruntowniej omówimy w następnych numerach.

1. Jak dekret reguluje prawa osób pobierających już renty, pensje lub zaopatrzenia na podstawie dotychczasowych przepisów?

1. Osoby pobierające renty, pensje lub zaopatrzenia przyznane na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem 1.7.1954 zachowują nadal prawo do pobierania tych świadczeń, z wyjątkiem przypadków, które w myśl dotychczasowych przepisów powodowały ustanie prawa do tych świadczeń. Np. prawo do renty, pensji lub zaopatrzenia uzależnione od niezdolności do pracy ustaje, jeśli dana osoba odzyska zdolność do pracy.

2. Pracownicy pobierający renty emerytalne lub zaopatrzenia emerytalne z tytułu własnej pracy na podstawie dotychczasowych przepisów będą mogli uzyskać, zamiast tych świadczeń, renty na podstawie dekretu, jeśli po dniu 1.7.1954 ulegną wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorują na chorobę zawodową i w skutek tego staną się niezdolni do pracy albo jeśli po dniu 1. 7. 1954 będą zatrudnieni co najmniej przez 3 lata.

3. Wdowy i sieroty pobierające renty lub zaopatrzenia wdowie lub sieroce na podstawie dotychczasowych przepisów nie mogą uzyskać zamiast tych świadczeń rent na podstawie dekretu.

2. Jakich grup osób nie dotyczy dekret?

Dekret nie dotyczy niektórych grup pracowników kolejowych oraz oficerów, podoficerów i szeregowców Sił Zbrojnych, jak również funkcjonariuszów organów bezpieczeństwa, Milicji Obywatelskiej i Straży Więziennej. Wymienione osoby i ich rodziny mają zapewnione zaopatrzenie emerytalne odrębnymi przepisami.

3. Kto jest pracownikiem w rozumieniu dekretu?

Dekret zapewnia świadczenia tylko pracownikom i ich rodzinom. Pracownikami w myśl dekretu są następujące osoby:

1) pracownicy fizyczni i umysłowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, mianowania lub nakazu pracy,
2) osoby pełniące funkcję z wyboru, jeżeli z tytułu tego zatrudnienia otrzymują wynagrodzenie w stosunku rocznym wyższe niż dochód roczny z innych źródeł,
3) członkowie spółdzielni pracy do czasu wydania dla nich odrębnych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym,
4) osoby uczęszczające do szkół przysposobienia zawodowego,
5) osoby uczęszczające do szkół partyjnych i szkół związków zawodowych pod warunkiem bezpośredniego, uprzedniego zatrudnienia,
6) osoby wykonujące pracę w zakładach pracy w związku z nauką zawodu,
7) chałupnicy, dla których praca chałupnicza stanowi główne źródło utrzymania.

4. Którzy pracownicy mają ograniczone prawo do świadczeń przewidzianych w dekrecie?

Zatrudnieni w nieuspołecznionym zakładzie pracy małżonek oraz najbliżsi krewni i powinowaci osoby, na której rachunek jest zakład pracy prowadzony, mają prawo do świadczeń tylko wówczas, kiedy inwalidztwo lub śmierć jest następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej i pod warunkiem, że: a) umowa o pracę lub umowa o naukę zawodu została zawarta w formie aktu notarialnego przed zajściem wypadku lub zachorowaniem na chorobę zawodową, b) nie mieszkają wspólnie z osobą, na której rachunek jest prowadzony zakład pracy.

5. Jakie są kategorie zatrudnienia pracowników?

Dekret rozróżnia dwie kategorie zatrudnienia pracowników: I kategoria — obejmuje pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz w warunkach szkodliwych dla zdrowia; II kategoria — wszystkich pozostałych pracowników.

Podział zatrudnienia na dwie kategorie jest dla pracowników bardzo ważny, gdyż renty dla pracowników I kategorii są wyższe od rent dla pracowników II kategorii.

Pracownicy zatrudnieni pod ziemią, którzy nie mają prawa do rent na podstawie przepisów Karty Górnika, mogą otrzymać renty na podstawie dekretu jako pracownicy I kategorii zatrudnienia, jeśli spełniają wymagane warunki.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia określiło rozporządzenie Rady Ministrów w następujących 12 gałęziach gospodarki narodowej:

1) koksochemia, 2) gazownie, 3) transport kolejowy oraz przemysły: 4) hutniczy, 5) metalowy, 6) chemiczny, 7) ceramiczny, 8) włókienniczy, 9) poligraficzny, 10) tytoniowy, 11) budowlany i 12) energetyczny.

6. Pod jakimi warunkami zalicza się pracownika do I kategorii zatrudnienia?

1. Jeżeli pracownik ubiega się o rentę starczą lub inwalidzką (nie z wypadku lub choroby zawodowej) i ostatnio przed powstaniem prawa do tych rent wykonywał zatrudnienie I kategorii, wówczas zalicza się go do tej kategorii, jeśli wykonywał to zatrudnienie co najmniej:

a) 15 lat — jeśli ubiega się o rentę starczą,
b) 5 lat — jeśli o inwalidzką.

2. Jeśli pracownik ostatnio nie wykonywał zatrudnienia I kategorii, zalicza się go do I kategorii zatrudnienia tylko wówczas, kiedy spełnione są wszystkie następujące warunki:

1) zatrudnienie w I kategorii było wykonywane:
   a) 15 lat — jeśli idzie o rentę starczą
   b) 10 lat — jeśli idzie o inwalidzką

2) pracownik został przeniesiony do pracy lżejszej II kategorii zatrudnienia, ze względu na stan zdrowia,

3) zatrudnienie w II kategorii trwało nie dłużej niż 3 lata przed powstaniem prawa do renty.

3. Pracownikom I kategorii zatrudnienia, którzy w drodze wyboru, przeniesienia służbowego lub innego zarządzenia przeszli do zatrudnienia II kategorii, zalicza się najwyżej 5 lat zatrudnienia II kategorii do okresu zatrudnienia I kategorii.

4. Okresy tzw. zaliczalne do okresów zatrudnienia (pyt. 9) uważa się za okresy zatrudnienia II kategorii zatrudnienia. Jeżeli jednak pracownik bezpośrednio przed i po okresach zaliczalnych wykonywał zatrudnienie w I kategorii, uważa się je za okresy I kategorii zatrudnienia.

7. Jakie świadczenia obejmuje powszechne zaopatrzenie emerytalne?

Powszechne zoapatrzenie emerytalne obejmuje:

A. Świadczenia pieniężne:
1) renta starcza (pyt. 11—13)
2) renta inwalidzka (pyt. 14—19)
3) renta rodzinna (pyt. 20—25)
4) dodatki do rent (pyt. 26—30)
5) zasiłek pogrzebowy (pyt. 31)

B. Świadczenia w naturze:
6) pomoc lecznicza i położnicza
7) protezowanie
8) przysposobienie zawodowe
9) umieszczenie w domu rencisty (pyt. 32).

Powszechne zaopatrzenie emerytalne obejmuje również renty dla osób szczególnie zasłużonych (pyt. 33).

BĘDZIEMY STOPNIOWO POPRAWIAĆ POZIOM ZAOPATRZENIA LUDZI PRACY KORZYSTAJĄCYCH Z RENT WSKUTEK STAROŚCI LUB NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.

B. BIERUT — II ZJAZD PZPR

8. Jakie okresy zatrudnienia zalicza się na prawo do renty?

Na prawo do renty zalicza się okresy zatrudnienia:
1) w kraju — w granicach Polski przed Wyzwoleniem i po Wyzwoleniu,
2) za granicą — wykonywane przez obywateli polskich na obszarze Związku Radzieckiego, a na obszarze innych państw pod warunkiem, że pracownik wyemigrował z Polski przed dniem 1.9.1939 wskutek prześladowań za działalność rewolucyjną lub w poszukiwaniu pracy albo urodził się na emigracji oraz przybył do kraju po wyzwoleniu w ramach akcji repatriacyjnej Polaków z zagranicy. Nie wymienione w pkt. 2 okresy zatrudnienia za granicą zalicza się na prawo do renty pod warunkiem przepracowania w Polsce po Wyzwoleniu co najmniej 5 lat. Przepis powyższy nie ma zastosowania, jeśli układy lub konwencje międzynarodowe przyjęte przez Polskę stanowią inaczej.

9. Co to są okresy tzw. „zaliczalne" do okresów zatrudnienia?

Do okresów zatrudnienia zalicza się bardzo wiele okresów, które nie są zatrudnieniem. Np. okresy:
1) pobieranie zasiłków z ubezpieczenia społecznego z powodu choroby lub macierzyństwa,
2) służby w Wojsku Polskim po dniu 1.11.1918, służby w Armii Związku Radzieckiego, w oddziałach Gwardii Ludowej lub Armii Ludowej,
3) działalności rewolucyjnej,
4) nauki w szkołach — aspirantury naukowej.

Niektóre okresy zalicza się do zatrudnienia bezwarunkowo (np. pkt. 1 i 2), niektóre zaś pod pewnymi warunkami:

Przykład: Pracownik osiągnął wiek starczy i 15 lat zatrudnienia. Brakuje mu więc do uzyskania renty starczej 10 lat zatrudnienia. Pracownik ma jednak 10 lat służby w formacjach wojskowych wymienionych wyżej w pkt. 2). Ponieważ tę służbę zalicza się do okresów zatrudnienia, wobec tego pracownik ten będzie miał łącznie 25 lat zatrudnienia i prawo do renty starczej.

10. Co nazywamy podstawą wymiaru retny?

Podstawą wymiaru renty jest przeciętny miesięczny zarobek pracownika z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, najwyżej jednak 1200 zł. Za zarobek uważa się pełny bez jakichkolwiek potrąceń zarobek w gotówce, przysługujący pracownikowi z tytułu zatrudnienia, z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość.

11. Kiedy pracownikowi przysługuje renta starcza?

Renta starcza przysługuje pracownikowi, który:
1) osiągnął wiek starczy w czasie zatrudnienia lub w ciągu dwu lat po ustaniu zatrudnienia, jeśli zwolnienie nie nastąpiło na prośbę pracownika,
2) przepracował: mężczyzna 25 lat, a kobieta — 20 lat.

12. Jaki wiek wymagany jest do uzyskania renty starczej?

Do uzyskania renty starczej wymagany jest następujący wiek:
1) dla pracowników I kategorii zatrudnienia — 60 lat dla mężczyzn, a 55 lat dla kobiet,
2) dla pracowników II kategorii zatrudnienia — 65 lat dla mężczyzn, a 60 lat dla kobiet.

13. Ile wynosi renta starcza?

Renta starcza wynosi miesięcznie dla pracowników I kategorii zatrudnienia — 60%, a dla pracowników II kategorii zatrudnienia — 40% przeciętnego miesięcznego zarobku z ostatnich 12 miesięcy.

14. Kiedy pracownikowi przysługuje renta inwalidzka?

Renta inwalidzka przysługuje, gdy pracownik:
1) stał się inwalidą w czasie zatrudnienia lub w ciągu dwu lat po ustaniu zatrudnienia, jeśli zwolnienie nie nastąpiło na prośbę pracownika, oraz
2) posiada wymagany okres zatrudnienia.

15. Kiedy pracownik jest inwalidą i jakie są grupy inwalidów?

Pracownik jest inwalidą, jeżeli stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub innych przyczyn; każdy inwalida zostaje zaliczony do jednej z następujących grup inwalidów:

I. grupa inwalidów — obejmuje osoby niezdolne do jakiejkolwiek pracy i potrzebujące stałej opieki innej osoby,

II. grupa inwalidów — obejmuje osoby niezdolne do jakiejkolwiek pracy, lecz nie potrzebujące stałej opieki innej osoby,

III. grupa inwalidów — obejmuje osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej albo przy skróconym dniu pracy lub w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji.

O utracie zdolności do pracy, zaliczeniu do grupy inwalidów, o możliwości dalszego zatrudnienia inwalidy orzekają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

16. Jaki okres zatrudnienia wymagany jest do uzyskania renty inwalidzkiej?

Okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi dla pracowników w wieku:

powyżej 18 lat do 20 lat — 1 rok
powyżej 20 lat do 22 lat — 2 lata
powyżej 22 lat do 25 lat — 3 lata
powyżej 25 lat do 30 lat — 4 lata

Dla pracownika w wieku powyżej 30 lat okres zatrudnienia wymaganego do uzyskania renty inwalidzkiej wynosi 5 lat, które powinny przypadać na okres ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia. Do kresu 10-letniego nie wlicza się okresów pobierania renty inwalidzkiej przyznanej na podstawie dekretu lub przepisów obowiązujących przed wejściem w życie dekretu.

Okres zatrudnienia nie jest wymagany, jeżeli inwalidztwo powstało:
1) wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej,
2) w wieku poniżej 18 lat,
3) w wieku poniżej 20 lat, jeśli pracownik rozpoczął zatrudnienie przed ukończeniem 18 lat i pracował bez przerwy do daty powstania inwalidztwa.

17. Ile wynosi renta inwalidzka?

W zależności od kategorii zatrudnienia, przyczyny inwalidztwa i grupy inwalidów, renta inwalidzka wynosi miesięcznie:

Grupa inwalidów	Przyczyny inwalidztwa		
	Wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa	Inne przyczyny	
	Kategoria zatrudnienia		
	1 i 2	1	2
	% podstawy wymiaru		
I	100	70	60
II	75	50	40
III	50	40	30

Przykład: Przeciętny zarobek pracownika z ostatnich 12 miesięcy wynosił 1.000 zł, co stanowi podstawę wymiaru renty. Jeśli pracownik jest całkowicie niezdolny do jakiejkolwiek pracy, czyli jeśli jest zaliczony do II grupy inwalidów (pyt. 15), a inwalidztwo powstało:
1) wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej otrzyma rentę w wysokości 750 zł miesięcznie,
2) wskutek innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa — otrzyma rentę w wysokości: 500 zł miesięcznie, jeśli jest zaliczony do I kategorii zatrudnienia,
400 zł miesięcznie, jeśli jest zaliczony do II kategorii zatrudnienia.

18. Jakie wypadki uważa się za wypadki w związku z zatrudnieniem?

Jeżeli niezdolność do pracy lub śmierć pracownika są następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, wówczas przysługuje renta wyższa.

Za wypadki pozostające w związku z zatrudnieniem uważa się wypadki, którym ulegli pracownicy w związku z wykonywaniem swoich zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, czynności w interesie zakładu pracy, przy przechowywaniu, czyszczeniu, naprawie i przenoszeniu narzędzi pracy oraz wypadki w drodze do pracy i z pracy.

Na równi z wypadkami pozostającymi w związku z zatrudnieniem uważa się wypadki, jakim ulegną pracownicy w związku z wykonywaniem funkcji i zadań zleconych im przez organizacje polityczne, zawodowe lub społeczne, podczas zorganizowanej pomocy siewnej, żniwnej lub akcji mającej na celu ochronę plonów oraz przy innych czynnościach wymienionych w przepisach.

19. Jakie choroby zawodowe uprawniają do wyższych rent?

Choroby te są wyliczone w wykazie załączonym do rozporządzenia Rady Ministrów. Należą tu takie choroby, jak pylica krzemowa i glistnica u górników, choroba kesonowa u nurków i przy innych pracach kesonowych, zatrucia ołowiem, fosforem, rtęcią w zakładach pracy, w których osoby zatrudnione narażone są na działanie tych substancji i wiele innych.

Choroba zawodowa objęta wykazem chorób zawodowych uprawnia do świadczeń wyższych w razie inwalidztwa lub śmierci spowodowanych tą chorobą, jeżeli pracownik po dniu 1.1. 1947 r. był zatrudniony w zakładzie pracy przy czynnościach narażających go na powstanie, pogorszenie, lub nawrót choroby zawodowej.

20. Kiedy przysługuje renta rodzinna?

Renta rodzinna przysługuje po śmierci pracownika, jeśli:

1) pracownik pobierał rentę starczą lub inwalidzką, albo w chwili śmierci miał prawo do tych rent, albo zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej,
2) pozostali po nim: małżonek, dzieci, wnuki, rodzice lub rodzeństwo, którzy spełniają warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej (pyt. 21, 23).

Wszystkim uprawnionym członkom rodziny przysługuje jedna łączna renta rodzinna.

21. Kiedy małżonek lub rodzice mają prawo do renty rodzinnej?

Małżonek i rodzice mają prawo do renty rodzinnej, jeśli spełniają wszystkie następujące warunki:

1) w dniu śmierci pracownika byli na jego utrzymaniu,
2) w dniu śmierci pracownika lub najpóźniej w ciągu 10 miesięcy od tego dnia:
   a) byli inwalidami lub
   b) ukończyli wiek: mężczyźni 65 lat, kobiety 55 lat, albo
   c) wychowywali przynajmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwo zmarłego pracownika w wieku do 7 lat.

Małżonek traci prawo do renty rodzinnej w razie zawarcia ponownego związku małżeńskiego.

Małżonek rozwiedziony ma prawo do renty rodzinnej po zmarłym rozwiedzionym małżonku, jeśli w chwili jego śmierci miał prawo do alimentów z jego strony i spełnia inne warunki.

22. Ulgowe warunki do uzyskania renty inwalidzkiej przez małżonka, który nie nabył prawa do renty rodzinnej.

Małżonek, który nie nabył prawa do renty rodzinnej po śmierci małżonka z powodu niespełnienia warunków wymienionych w pyt. 21, nabywa prawo do renty inwalidzkiej z tytułu własnej pracy chociaż nie będzie miał wymaganego okresu zatrudnienia (pyt. 16), jeśli:

a) podjął zatrudnienie najpóźniej w ciągu 10 miesięcy od śmierci pracownika lub rencisty oraz
b) stał się inwalidą najpóźniej w ciągu 6 lat po jego śmierci.

Przepis powyższy ma zastosowanie również w razie ustania prawa do renty rodzinnej u małżonka, przy czym wymienione okresy 10-miesięczne i 6-letni liczą się od daty ustania prawa do renty.

23. Kiedy dzieci, wnuki i rodzeństwo mają prawo do renty rodzinnej?

Za dzieci w rozumieniu dekretu uważa się dzieci: a) własne, b) przysposobione, c) pasierbów, d) dzieci obce, wzięte na utrzymanie i wychowanie.

Dzieci, wnuki i rodzeństwo mają prawo do renty rodzinnej, jeśli spełniają wszystkie następujące warunki:

1) w dniu śmierci pracownika pozostawały na jego utrzymaniu;
2) są stanu wolnego,
3) nie ukończyły 16 lat, a w razie uczęszczania do szkoły — 18 lat albo bez względu na wiek, jeżeli są inwalidami i inwalidztwo powstało w wieku do 16 lat albo w czasie uczęszczania do szkoły w wieku do 18 lat,

Dzieci obce, wnuki i rodzeństwo oprócz warunków wyżej wymienionych muszą spełniać następujące warunki:

4) nie mają prawa do renty rodzinnej po własnych rodzicach,
5) zostały wzięte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią pracownika, chyba, że śmierć nastąpiła z powodu wypadku lub choroby zawodowej oraz
6) rodzice ich nie żyją albo nie mogą zapewnić im utrzymania. Jeżeli chociaż jedno z rodziców żyje i może zapewnić im utrzymanie, to renta rodzinna przysługuje, jeżeli zmarły pracownik był opiekunem ustanowionym przez władzę opiekuńczą. Warunek tej opieki nie jest wymagany w stosunku do wnuków i rodzeństwa.

Renta rodzinna na dzieci, wnuków i rodzeństwo nie przysługuje w czasie korzystania przez nich ze świadczeń z funduszów publicznych w rozmiarze dostatecznym do pokrycia kosztów utrzymania i wychowania (np. pobyt w szkole kadetów, pobieranie stypendium z tyt. uczęszczania do wyższej szkoły itp.)

24. Ile wynosi renta rodzinna?

Renta rodzinna wynosi miesięcznie na jednego uprawnionego członka rodziny 30% podstawy wymiaru, na 2 uprawnionych członków rodziny rentę zwiększa się o 65 zł, na 3 i więcej uprawnionych członków rodziny — o 45 zł. Jeżeli pracownik zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej wysokość renty rodzinnej określonej wyżej podwyższa się o 10% podstawy wymiaru.

Przykłady obliczenia renty rodzinnej:

1. Pracownik zmarł nie wskutek wypadku, pozostawiając wdowę nie pracującą i 5 dzieci w wieku 3—15 lat. Przeciętny miesięczny zarobek zmarłego pracownika w ostatnich 12 miesiącach, stanowiący podstawę wymiaru renty dla rodziny, wynosi 900 zł.
Renta rodzinna będzie wynosić:

30% od 900 zł na 1 uprawnionego	270 zł
na 2 pozostałych uprawnionych	145 zł
	415 zł
Dodatki na 5 dzieci w wysokości zasiłków rodzinnych (pyt. 26))	440 zł
Renta rodzinna wynosi razem	855 zł

2. Pracownik zmarł wskutek wypadku w zatrudnieniu, mając na utrzymaniu żonę nie pracującą, dwo-

je dzieci w wieku 2 i 6 lat, ojca w wieku 67 lat i matkę w wieku 59 lat. Rodzice pracownika nie pracują i nie pobierają żadnej renty. Podstawa wymiaru renty wynosi 800 zł.

Renta rodzinna będzie wynosić:

Na 1 uprawnionego członka rodziny 30% od 800 zł	240 zł
Na 2 pozostałych uprawnionych członków rodziny	145 zł
10% podstawy wymiaru z tyt. wypadku	80 zł
Razem	465 zł

Na każdego z 5 uprawnionych członków rodziny przypada równa część renty, a więc 93 zł (465:5) z czego do rąk wdowy należy wypłacać 279 zł (3 × 93) i dodatek na dwoje dzieci w wysokości zasiłku rodzinnego tj. 145 zł, czyli razem 424 zł, a do rąk rodziców osobnym przekazem należy przesłać 186 zł (2 × 93).

25. Jakie są dodatki do rent?

Dekret przewiduje następujące dodatki do rent:

1) dla dzieci (sierot) (pyt. 26),
2) tzw. bracki (pyt. 27),
3) z tyt. posiadania orderów (pyt. 28) i
4) dla pracowników nauki (pyt. 29).

26. Kiedy przysługuje dodatek dla dzieci (sierot)?

Dodatek dla dzieci przysługuje do renty starczej i inwalidzkiej, a dla sierot do renty rodzinnej, jeżeli:

a) dzieci posiadają warunki wymagane do renty rodzinnej,
b) nie jest pobierany zasiłek rodzinny na te same dzieci (sieroty) z tytułu zatrudnienia.

Dodatki przysługują w wysokości zasiłków rodzinnych.

27. Kiedy przysługuje dodatek tzw. bracki?

Brackie zakłady pracy są to zakłady, których pracownicy przed dniem 1.7.1954 podlegali ubezpieczeniu brackiemu. Należą tu kopalnie węgla kamiennego i brunatnego, kopalnie rud oraz kruszców, glin ogniotrwałych i szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsów, dawniejsze kopalniane cegielnie, cementownie, tartaki i elektrownie, koksownie kopalniane i inne przedsiębiorstwa górnicze lub hutnicze.

Za każdy rok pracy fizycznej w brackich zakładach przysługuje dodatek miesięczny do renty starczej, inwalidzkiej lub rodzinnej dla wdowy w wysokości określonej szczegółowo w zarządzeniu Ministra PiOS.

28. Komu przysługuje dodatek z tytułu posiadania orderu?

Dodatek z tytułu posiadania orderu przysługuje osobie pobierającej rentę starczą, inwalidzką lub rodzinną przyznaną zarówno na podstawie dekretu jak i dawnych przepisów, jeśli posiada nadane przez władze Polski Ludowej ordery: Budowniczych Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandaru Pracy.

Dodatek z tytułu posiadania orderu przysługujący do renty:

a) starczej i inwalidzkiej — wynosi 25% renty bez dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo,
b) rodzinnej — 10% podstawy wymiaru renty.

29. Ile wynosi dodatek dla pracowników nauki?

Dodatek dla pracowników nauki wynosi 50% renty starczej lub inwalidzkiej bez uwzględnienia dodatków dla dzieci, wnuków i rodzeństwa. Renta z dodatkami nie może przekraczać 100% podstawy wymiaru.

Za pracowników nauki w rozumieniu dekretu uważa się pracowników wymienionych w §1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19.2.1949 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego, zasad zaszeregowania do grup uposażenia i dodatków do uposażenia pracowników nauki (Dz. Ust. nr 14, poz. 84).

30. Czy zarobkowanie ma wpływ na prawo do rent z dekretu?

Osoby, pobierające renty starcze, renty inwalidzkie przewidziane dla III grupy inwalidów lub renty rodzinne, mają prawo do tych rent również wówczas, kiedy zarobkują.

31. Kiedy przysługuje zasiłek pogrzebowy?

1. Zasiłek przysługuje w razie śmierci:

1) rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy,
2) rencisty pobierającego rentę rodzinną,
3) małżonka i rodziców rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy, jeżeli w chwili śmierci pozostawali na jego utrzymaniu,
4) dzieci, wnuków i rodzeństwa rencisty, pobierającego rentę z tytułu własnej pracy, jeżeli w chwili śmierci spełniali warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej (pyt. 23).

2. Zasiłek pogrzebowy z tytułu renty nie przysługuje, jeżeli przysługuje z tytułu zatrudnienia.

3. Zasiłek pogrzebowy przysługuje osobie, która pokryła koszty pogrzebu i zgłosiła wniosek najpóźniej w ciągu 6 miesięcy od daty śmierci osoby, po której przysługuje zasiłek.

4. Zasiłek pogrzebowy wynosi w razie śmierci:

a) rencisty pobierającego rentę z tytułu własnej pracy — 3-krotną rentę miesięczną bez uwzględnienia dodatków dla dzieci, wnuków i rodzeństwa,
b) osób, wymienionych w ust. 1 p. 2)—4) — 100% podstawy wymiaru renty.

32. Jakie świadczenia w naturze przysługują z tytułu pobierania renty?

Z tytułu pobierania renty przysługują następujące świadczenia w naturze:

1) pomoc lecznicza i położnicza dla rencisty i członków jego rodziny,
2) protezowanie,
3) przysposobienie zawodowe rencisty,
4) umieszczenie w domu rencisty lub w innym zakładzie pomocy społecznej.

33. Renty dla osób szczególnie zasłużonych.

Dekret przewiduje, że dla osób szczególnie zasłużonych i członków ich rodzin mogą być przyznawane specjalne renty.

34. Gdzie należy zgłaszać wnioski o świadczenia przewidziane w dekrecie?

Wnioski o świadczenia przewidziane w dekrecie należy zgłaszać pisemnie lub ustnie do miejscowej lub najbliższej placówki ZUS. Wniosek może zgłosić również zakład pracy lub rada miejscowa, (zakładowa) za zgodą zainteresowanego albo sam zainteresowany. Do wniosku należy dołączyć odpowiednie dokumenty. Bliższych informacji w sprawie świadczeń i dokumentów udziela placówka ZUS.

K. Niementowski

Nowe zasady ustalania zarobków
stanowiących podstawę obliczania zasiłków chorobowych

Na tle dotychczas obowiązujących zasad obliczania zasiłków chorobowych nasuwały się często wątpliwości, jakie zarobki należy przyjąć w konkretnych przypadkach za podstawę wymiaru zasiłków. Wątpliwości te wyjaśnił ostatnio komunikat ZUS, ustalający nowe w tym zakresie zasady.

W myśl przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym zasiłki chorobowe (art. 99) i połogowe (art. 106) należy obliczać w odpowiednim procencie przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonego z okresu 13 tygodni (3 miesięcy) przed powstaniem niezdolności do pracy. Intencją tego przepisu jest jak najwierniejsze i nieprzypadkowe ustalanie wysokości środków utrzymania, jakie na ogół danemu pracownikowi zapewnia praca.

Trudności z takim ustaleniem zarobków powstają najczęściej wtedy, gdy pracownik w ciągu 3 miesięcy przed zachorowaniem lub połogiem ma przerwy w pracy z powodu choroby lub innych przyczyn, tym bardziej zaś gdy nie ma jeszcze 3 miesięcy zatrudnienia. Zarobki faktycznie uzyskane nie odzwierciedlają wówczas należycie zdolności zarobkowych pracownika. Instrukcja ZUS wprowadziła więc do praktyki zasadę, wg której za podstawę obliczenia zasiłku przyjmuje się tylko te miesiące (2 lub nawet 1), w których ubezpieczony pracował przez wszystkie dni robocze. Wyłączano więc z podstawy obliczenia zasiłków przede wszystkim zarobki z miesiąca, w ciągu którego powstała niezdolność do pracy oraz z miesięcy, w których pracownik chorował, choćby kilka dni i z tego tytułu pobierał zasiłek. Często jednak dawało to przypadkową wysokość zasiłku, zwłaszcza gdy zarobki pracownika wykazywały znaczne wahania w poszczególnych miesiącach.

Niektórzy więc pracownicy ZUS i referenci zasiłkowi proponowali oprzeć wymiar zasiłków na zarobkach obliczonych wg dni roboczych faktycznie przepracowanych w ciągu 3 miesięcy poprzedzających chorobę. Przyjęcie tej pozornie prostej zasady nie jest jednak możliwe, przede wszystkim dlatego, że prowadziłoby do wypłaty zasiłków w wysokości nie odpowiadającej wkładowi pracy przed zachorowaniem, np. gdy pracownik pracował na przestrzeni 3 miesięcy tylko przez 50 dni, mimo że przez pozostałe dni robocze był zdolny do pracy. Podwyższałoby to sztucznie poziom zarobków, jako trwałej podstawy utrzymania i w następstwie tego także zasiłków.

Natomiast będziemy zgodni z intencją ustawy, jeśli dla ustalenia podstawy wymiaru zasiłku podzielimy zarobki z okresu przed powstaniem niezdolności do pracy przez dni kalendarzowe. Oczywiście zasadę tę należy stosować z pewnym ograniczeniem (o czym niżej) i tylko w przypadkach, gdy pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy nie przepracował pełnych 3 miesięcy, a więc był zatrudniony przez okres krótszy lub też pracował z przerwami.

W każdym razie sprawa wymagała uregulowania, zwłaszcza na skutek stosunkowo licznych zapytań z terenu jak należy postępować w konkretnych przypadkach, a także na skutek coraz częstszych krytycznych głosów odnośnie dotychczasowej praktyki opartej na instrukcji dla zakładów pracy. Nowe zasady normuje wydany ostatnio komunikat ZUS, zmieniający dotychczasowe w tej sprawie przepisy instrukcji, a wydany po porozumieniu ZUS z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralną Radą Związków Zawodowych.

Nowe zasady ustalania zarobków dla obliczania zasiłków chorobowych i połogowych są następujące:

1. „Jeżeli ubezpieczony przepracował przed miesiącem, w którym zachorował, pełne trzy miesiące bez przerwy w pracy, za podstawę obliczenia zasiłków przyjmuje się zgodnie z art. 99 ustawy o ubezpieczeniu społecznym zarobek tygodniowy w rozumieniu art. 15 tej ustawy, tj. 6/25 przeciętnego miesięcznego zarobku z okresu 3-miesięcznego poprzedzającego miesiąc, w którym zachorował, a zasiłek oblicza się zgodnie z art. 99 ustawy".

Przykład: Robotnik zatrudniony od 2.II.1954 stał się niezdolny do pracy od 26.VI.1954; w ciągu ostatnich 3 miesięcy przed miesiącem, w którym zachorował, nie miał żadnych przerw w pracy. Przyjmujemy więc zarobki z maja, kwietnia i marca; jeśli wynosiły one np. 970 + 920 + 860, łącznie 2.750 zł, to zasiłek dzienny chorobowy wyniesie 22 zł.

Przy obliczaniu zasiłków na podstawie zarobków z okresu pełnych 3 miesięcy należy posługiwać się tabelą do obliczania zasiłków, która pozwala na szybkie, łatwe i bezbłędne obliczanie zasiłku. Jeśli zakład pracy nie posiada tych tabel powinien ich zażądać z Oddziału ZUS. Zasiłki dzienne można też obliczyć łatwo, mnożąc 3-miesięczne zarobki przez odpowiednie współczynniki w zależności od zasiłku, jaki mamy pracownikowi wypłacić, a mianowicie jeżeli wymiar zasiłku wynosi:

14%	20%	35%	50%	70%	100%
odpowiedni współczynnik wynosi:					
0,0016	0,00286	0,004	0,005714	0,008	0,011428

Przykład: Zarobki za 3 miesiące wynosiły 2752 zł dzienny zasiłek domowy (50%) wyniesie — 2752 × 0,005714, tj. 15 zł 72 gr.

2. „Jeżeli ubezpieczony przepracował przed miesiącem, w którym zachorował, 3 miesiące, lecz z przerwami, za podstawę do obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobek dzienny otrzymany z podzielenia sumy zarobków, uzyskanych w tych trzech miesiącach przez liczbę dni kalendarzowych tych miesięcy, pomniejszoną o dni przerw w pracy. Od tak wyliczonej podstawy oblicza się zasiłek dzienny bezpośrednio, mnożąc zarobek dzienny przez odpowiednią stopę procentową przysługującego zasiłku".

Przykład: Pracownik zatrudniony od 2.VII.1952 zachorował 24.VI.1954 r. W miesiącach: maj, kwiecień i marzec, miał 5-dniową przerwę w pracy, na podstawie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy (L4). Zarobki z tych 3 miesięcy, np. w kwocie 2.088 zł dzielimy przez (92 — 5) = 87; otrzymamy więc dzienny zarobek w kw. 24 zł, a zasiłek chorobowy (24 x 70%) w kwocie 16 zł 80 gr.

3. *„Jeżeli ubezpieczony nie przepracował przed miesiącem, w którym zachorował, 3 miesięcy, za podstawę do obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobek dzienny, otrzymany z podzielenia sumy zarobków, uzyskanych w okresie od podjęcia pracy do dnia poprzedzającego zachorowanie, przez liczbę dni kalendarzowych tego okresu ew. pomniejszoną o dni przerw w pracy. Zasiłek oblicza się jak w pkt. 2".*

P r z y k ł a d: Pracownik podjął zatrudnienie 16.III.54 a zachorował 8.VI.1954. Za podstawę obliczenia zasiłku przyjmujemy zarobki z tego okresu, czyli od 16.III do 7.VI i dzielimy przez łączne dni kalendarzowe tj. (16 + 30 + 31 + 7) = 84. Jeśli zarobki wynosiły kwotę 2.688 zł, zarobek dzienny wyniesie przeciętnie 32 zł, a zasiłek np. 50% (32 × 50%) = 16 zł.

Gdyby pracownik w tym czasie był zwolniony z pracy na podstawie zaświadczenia „L 4" np. przez dni 14, wówczas zarobki podzielimy przez dni 84 — 14 = 70.

Zdarzają się także przypadki, że pracownik wprawdzie nie posiada przed zachorowaniem 3 kalendarzowych miesięcy zatrudnienia, jednak, licząc od dnia podjęcia pracy do dnia poprzedzającego zachorowanie, posiada łącznie ponad 91 dni pracy. W takich razach należy przyjąć zarobki z okresu nie dłuższego niż 13 tygodni (91 dni) licząc wstecz od dnia zachorowania.

P r z y k ł a d: Pracownik podjął pracę 5.III.1954, a stał się niezdolny do pracy 27.VI.1954. Do obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobki za czas od 28.III do 26.VI.1954 (4 + 30 + 31 + 26) = 91. Zarobki te, np. 2730 zł, dzielimy przez 91 i z otrzymanego dziennego zarobku w kwocie 30 zł łatwo obliczymy odpowiedni zasiłek dzienny.

4. *„Za dni przerw w pracy, podlegające odliczeniu w przypadkach wymienionych w pkt. 2 i 3, uważa się wyłącznie dni przerw w pracy usprawiedliwione zaświadczeniem lekarskim, wystawionym na formularzu L 4".*

Od ogólnej zatem liczby dni kalendarzowych należy odliczyć zawsze wszystkie dni, w których pracownik na podstawie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy nie mógł wykonywać pracy i nie otrzymał wynagrodzenia. Będą więc tutaj wchodzić w rachubę zwolnienia z powodu choroby albo leczenia sanatoryjnego pracownika lub też choroby członka jego rodziny np. dziecka. Inne natomiast dni przerw w pracy, choćby usprawiedliwione na tle przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy nie mogą być odliczone.

P r z y k ł a d: Pracownica zachorowała 15.VI.1954. Za podstawę przyjęto zarobki z miesięcy: marzec, kwiecień i maj. Jeśli w tych miesiącach pracownica uzyskała z powodu choroby dziecka zwolnienie (L 4) na okres 42 dni, np. od 20.III do 30.IV.1954, wówczas zarobki z tych 3 miesięcy podzielimy przez (92 — 42) = 50. Fakt, że uzyskała ona zasiłek chorobowy z powodu konieczności opiekowania się chorym dzieckiem tylko za okres dni 30 nie stanowi przeszkody w odliczeniu dni 42, ponieważ na tyle dni uzyskała „L 4".

Nie odliczymy jednak 5 dni przerwy w pracy, na które pracownica uzyskała okolicznościowy urlop w celu wykonania robót w gospodarstwie rolnym lub też załatwienia spraw rodzinnych. W rezultacie zarobki podzielimy przez 50, pomimo że owe 5 dni również były usprawiedliwione.

W praktyce zachodzą również przypadki, że pracownik, który np. uległ wypadkowi, przepracował przed powstaniem niezdolności do pracy nawet niecały tydzień i nabył prawo do zasiłku. W tych przypadkach trzeba obliczyć zarobek tygodniowy, mnożąc dzienny zarobek przez sześć i od tego zarobku tygodniowego obliczyć następnie zasiłek.

P r z y k ł a d: Zarobek z 2 dni wynosił 60 zł, zarobek tygodniowy wyniesie 60 x 3 = 180 zł. Zasiłek tygodniowy, np. 70%, wyniesie 180 x 70% = 126 zł, a zasiłek dzienny 1/7 zasiłku tygodniowego, czyli 126 : 7 = 18 zł.

Wydaje się, że w czterech powyższych punktach wraz z przykładami omówione zostały wyczerpująco wszystkie możliwe sytuacje, jakie mogą wystąpić przy ustalaniu zarobków dla obliczania zasiłków chorobowych i że wątpliwości, jakie dotychczas istniały na tym tle zostały generalnie usunięte, a samo zagadnienie wybitnie uproszczone.

Uregulowanie zagadnienia w sposób przedstawiony powyżej ma więc duże znaczenie, tym bardziej że w każdym przypadku, gdzie jest to tylko możliwe, zostaje uwzględniony cały zarobek pracownika z okresu 13 tygodni (3 miesięcy) zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy, zamiast dość przypadkowego opierania się na zarobkach z dwóch lub nawet z jednego miesiąca.

W y ż e j p o d a n e z a s a d y m a j ą r ó w n i e ż z a s t o s o w a n i e d o o b l i c z a n i a z a s i ł k ó w p o ł o g o w y c h z tą jednak różnicą, że gdy kobieta bezpośrednio przed urlopem macierzyńskim nie posiada 3 miesięcy (13 tygodni) zatrudnienia, lecz przez taki okres była zatrudniona na przestrzeni dłuższego okresu czasu, wówczas do zarobków 3 miesięcznych (13 tygodniowych) należy wliczyć także zarobki z okresu sięgającego poza ostatnie 3 miesiące kalendarzowe.

P r z y k ł a d y:

I. Pracownica była zatrudniona od 15.I do 28.II.1951, w marcu nie pracowała a ponownie podjęła zatrudnienie od 1.IV.1951 i pracowała do 17.VI.1951. Urlop macierzyński rozpoczęła 18.VI.1951. Za podstawę wymiaru zasiłku należy przyjąć zarobki z maja, kwietnia oraz z miesiąca lutego 1951.

II. Pracownica była zatrudniona od 9.II.1954 do 18.III.1954, a następnie od 20.IV do 11.VI.1954. Dnia 12.VI.54 rozpoczęła urlop macierzyński. Zarobki należy uwzględnić z okresu od 9.II do 18.III (dni 38) i od 20.IV do 11.VI (dni 53) razem dni 91. Jeśli zarobki z tego okresu wynosiły 2.366 zł, zarobek dzienny wyniesie przeciętnie 2.366 : 91 = 26 zł i taką samą kwotę wyniesie zasiłek połogowy (100%) czyli 26 zł dziennie.

M. Surmicka E. Szeremeta

Ponieważ niniejszy numer PUS jest numerem podwójnym 7—8 za miesiące lipiec i sierpień, następny numer ukaże się we wrześniu 1954 r.

Przypominamy również, że prenumeratę PUS na IV kwartał 1954 r. trzeba zgłosić i opłacić w urzędzie pocztowym najpóźniej do 10 września.

Trzymiesięczny okres zatrudnienia

jako warunek otrzymania zasiłku rodzinnego

Na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego musi sobie pracownik zasłużyć wkładem pracy. Dlatego też do każdego prawie świadczenia, również i do zasiłków rodzinnych, nabywa się prawa dopiero po pewnym okresie pracy. W myśl przepisów § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12. 2. 1951 r. (Dz. U. nr 9, poz. 72) „pracownicy otrzymują zasiłek rodzinny po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy". Przepis ten stanowi także pewien hamulec dla nieuzasadnionego zmieniania miejsca pracy, ma zapobiegać płynności kadr pracowniczych, przynoszącej tak duże straty gospodarce narodowej.

Wprowadzając w życie postanowienia o trzymiesięcznym okresie wyczekiwania uprawniającym do otrzymywania zasiłków rodzinnych, władza ludowa zatroszczyła się równocześnie o to, aby pracownicy nie zostali niesłusznie pozbawieni zasiłku, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy zmiana miejsca pracy następuje z przyczyn przez nich nie zawinionych.

Zarządzenia odpowiednich władz określają więc szczegółowo, kiedy należy zaliczyć do okresu wyczekiwania czas pracy w poprzednim zatrudnieniu, okres pobierania zasiłków chorobowych i renty lub inne zajęcia (służba wojskowa, prace społeczne itd.). Ważny jest przy tym warunek, aby przerwa w zatrudnieniu nie była dłuższa niż istotnie potrzebna do podjęcia pracy na nowo; przez szybkie podjęcie pracy pracownik składa dowód swej gotowości spełnienia obywatelskiego obowiązku pracy.

Nie jest oczywiście możliwe indywidualne badanie w każdym wypadku, w jakim czasie pracownik mógł i powinien na nowo podjąć pracę. Otwierałoby to zbyt szerokie pole samowoli i sporom i uniemożliwiałoby kontrolę. Odpowiednie zarządzenia określają więc szczegółowo, w jakim czasie musi nastąpić podjęcie pracy; czas ten jest różny zależnie od przyczyny powodującej zmianę zajęcia i od okresu, jaki ma być zaliczony.

Terminy te muszą być ściśle i bezwzględnie przestrzegane, nie można bowiem zapominać, że chodzi tu o wyjątki, których nie wolno rozszerzać.

W każdym przypadku, gdy referent zasiłkowy ma wypłacić zasiłek osobie, która nie ma jeszcze 3 miesięcy kalendarzowych pracy w danym przedsiębiorstwie czy instytucji, musi on zebrać odpowiednie dokumenty, które usprawiedliwiają taką wypłatę. Dokumenty te muszą więc wyraźnie i niewątpliwie stwierdzać przyczynę zmiany lub przerwy w zatrudnieniu, fakt odbywania służby wojskowej, pobierania zasiłku itp., czas trwania i ukończenia poprzedniego zajęcia.

W praktyce, jak piszą nasi korespondenci, najwięcej trudności sprawia otrzymanie zaświadczenia poprzedniego zakładu pracy o przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Na ten temat pisze nam N. Ostaszewicz z Przedsiębiorstwa Transportu Samochodowego w Warszawie:

„Otrzymanie takiego zaświadczenia wymaga wielkich zabiegów i długiej korespondencji. Zakłady wszelkimi sposobami unikają podania przyczyn zwolnienia pracownika. Wynika to z tego, że zaświadczenia te wystawiają komórki personalne, które nie orientują się w wymaganiach stawianych komórkom ubezpieczeniowym. Nie bylibyśmy zdziwieni, gdyby komórka ubezpieczeniowa zakładu, z którym walczymy tygodniami o uzyskanie takiego zaświadczenia, miała te same trudności z komórką personalną naszego zakładu".

Kol. Ostaszewicz prosi więc o przypomnienie w PUS zarządzeń wykonawczych w tej sprawie, lub o podanie wzoru oświadczenia.

Zasadnicze przepisy co do wymaganych zaświadczeń zawiera instrukcja ZUS dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków rodzinnych (§§ 10—15). Wzór zaświadczenia podaliśmy w poprzednim numerze PUS na str. 160. Wzór ten oczywiście niewiele pomoże, jeżeli ten, kto ma wystawić zaświadczenie (np. komórka personalna) nie wie, do czego jest ono potrzebne i co trzeba podać w rubryce przeznaczonej dla wymienienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, aby nowy zakład zatrudniający pracownika mógł ustalić, czy zachodzą warunki do zaliczenia poprzedniego zatrudnienia.

Aby pomóc w tej sytuacji, podajemy obok tabelaryczne zestawienie: a) okresów, które mogą być zaliczone do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, b) terminów, w jakich musi nastąpić podjęcie pracy oraz 3) dokumentów, jakie mogą uzasadnić wypłatę.

Większość wymienionych w zestawieniu przypadków została ustalona rozp. MPiOS z 12.2.1951 i 23.8.1952 (Dz. U. nr 9/51, poz. 72 i nr 38/52, poz. 267), pozostałe innymi zarządzeniami.

Treść tego zestawienia powinni znać nie tylko referenci zasiłkowi, lecz także pracownicy komórek personalnych (kadr), wystawiający zaświadczenia o pracy. Jeżeli występują trudności w wystawianiu lub otrzymaniu zaświadczenia o wymaganej treści, trzeba je usuwać w drodze współpracy referentów zasiłkowych i personalnych, przede wszystkim zaś przy pomocy związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego obu zainteresowanych zakładów pracy. Są to bowiem typowe sytuacje, w których aktyw s-u ma obowiązek okazywać pomoc towarzyszom pracy w ich kłopotach socjalno-bytowych.

Podstawowym jednak warunkiem, aby wypłata zasiłków rodzinnych odbywała się zgodnie z obowiązującymi przepisami jest staranność w pracy referenta zasiłkowego.

Posługując się zamieszczoną obok tabelą trzeba pamiętać, że:

a) w przypadkach podanych w punktach 1 a—f i 7 tabeli, oprócz dokumentu wymienionego w ostatniej kolumnie, potrzebne jest zawsze zaświadczenie o czasie pracy i ew. pobieraniu zasiłku w poprzednim zakładzie pracy,

b) przy obliczaniu terminu nie uwzględnia się dnia, w którym nastąpiło dane zdarzenie (zwolnienie z pracy, ostatni dzień pobierania zasiłku chorobowego itp.).

Tabelę opracował *L. Możdżanowski* z Poznania.

Zestawienie terminów podjęcia zatrudnienia od których zachowania uzależnione jest zaliczenie niektórych okresów do trzymiesięcznego okresu wyczekiwania potrzebnego do uzyskania prawa do zasiłków rodzinnych

Okresy zaliczalne do 3 miesięcznego okresu wyczekiwania	Najpóźniejszy termin w którym zatrudnienie winno być podjęte	Dokumenty uprawniające zakład pracy, wypłacający zasiłek rodzinny, do zaliczenia okresu
1. Okres poprzedniego zatrudnienia, jeżeli pracownik zmienił zakład pracy na skutek:		
a) przeniesienia służbowego (z wyłączeniem przeniesienia dyscyplinarnego oraz przejścia z pracy w jednym prywatnym zakładzie pracy do pracy w innym prywatnym zakładzie)	5 dni od daty przeniesienia	zarządzenie władzy o przeniesieniu lub stwierdzenie poprzedniego zakładu pracy, że przejście następuje w wyniku porozumienia z zakładem, do którego pracownik przechodzi, i za wiedzą urzędu zatrudnienia;
b) zwolnienia z pracy z powodu: reorganizacji lub likwidacji zakładu pracy bądź ograniczenia liczby etatów lub zakończenia robót	15 dni od daty zwolnienia	stwierdzenie, że zwolnienie nastąpiło z powodu reorganizacji (likwidacji) zakładu pracy, zmniejszenia składu osobowego, albo zakończenia robót;
c) zwolnienia z pracy w związku ze stanem zdrowia pracownika	15 dni od daty zwolnienia	stwierdzenie, że zwolnienie z pracy nastąpiło z powodu braku odpowiedniej pracy wskazanej w orzeczeniu lekarskim;
d) zwolnienia z pracy z powodu nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków płacy	15 dni od daty zwolnienia	stwierdzenie wydane przez władzę nadrzędną zakładu pracy poprzednio zatrudniającego pracownika lub orzeczenie sądu, że zaszeregowanie pracownika było niezgodne z obowiązującą siatką płac;
e) zwolnienia z pracy (mężczyzny) w związku ze zwiększeniem stanu zatrudnienia kobiet	14 dni od daty zwolnienia	zaświadczenie, że pracownik został zwolniony w wykonaniu uchwały Rządu z 17.7.1952 r. o zwiększeniu stanu zatrudnienia kobiet (Monitor nr A-73 poz. 1160);
f) zwolnienia z pracy w związku z przesiedleniem się do innej miejscowości	15 dni po przesiedleniu się	zarządzenie władzy o przesiedleniu się oraz zaświadczenia stwierdzające datę osiedlenia się.
2. Okres pełnienia funkcyj państwowych lub społecznych, jeżeli pracownik po ustaniu funkcyj powrócił do pracy w tym samym zakładzie pracy	3 dni od daty zaprzestania pełnienia funkcji	Zaświadczenie właściwej władzy lub instytucji, stwierdzające czasokres pełnienia funkcji państwowych lub społecznych z podaniem ostatniego miesiąca, za który wypłacono zasiłek rodzinny.
3. Okres szkolenia zawodowego, na które pracownik był skierowany przez zakład pracy, jeżeli powrócił do pracy po ukończeniu szkolenia	3 dni od zakończenia szkolenia	Zaświadczenie instytucji szkoleniowej, stwierdzające czasokres pozostawania pracownika na szkoleniu z podaniem ostatniego miesiąca, za który wypłacono zasiłek rodzinny.
4. Okres pobierania zasiłku chorobowego i bezpośredniego poprzedniego zatrudnienia, jeżeli pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, po odzyskaniu zdolności do pracy podjął pracę w tym samym zakładzie pracy	Następnego dnia po odzyskaniu zdolności do pracy	Zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy (L 4) stwierdzające datę ustania niezdolności do pracy.
5. Okres pobierania renty z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do pracy	(Prawo do renty musi istnieć w chwili podjęcia zatrudnienia)	Decyzja przyznająca zaopatrzenie lub rentę z ubezp. z powodu niezdolności do pracy lub starości albo wychowywania dzieci uprawnionych do rent sierocych lub rentę wypadkową z powodu utraty co najmniej 50% zdolności do pracy.
6. Okres pełnienia zasadniczej lub zawodowej służby wojskowej	30 dni od daty zwolnienia ze służby	Wypis z książeczki wojskowej lub zaświadczenie RKU, stwierdzające rodzaj służby i datę zwolnienia ze służby wojskowej.
7. Okres przeszkolenia lub ćwiczeń wojskowych	3 dni od daty zwolnienia z wojska jeżeli podjęcie zatrudnienia nastąpiło w tym samym zakładzie pracy; 15 dni — jeżeli w innym	Jak w p. 6. Jak w p. 6 a ponadto zaświadczenie zakładu pracy stwierdzające niemożność podjęcia pracy w poprzednim zakładzie pracy z powodów podanych w p. 1b).
8. Okres pracy sezonowej, tj. miesiące, za które pracownik otrzymał premię za ciągłość i wydajność pracy	15 dni od daty zwolnienia z pracy	Zaświadczenie zakładu pracy stwierdzające zwolnienie pracownika po zakończeniu pracy sezonowej, z podaniem ostatnich 3 miesięcy, za które wypłacono premię za ciągłość i wydajność pracy.
9. Okres szkolenia zawodowego absolwenta podlegającego planowanemu zatrudnieniu	Dzień ustalony w skierowaniu do pracy	Odpis skierowania do pracy oraz stwierdzenie, że podjęcie pracy nastąpiło w ustalonym terminie.
10. Okres poprzedniego zatrudnienia i tymczasowego aresztowania, jeśli zwolnienie z tymczasowego aresztu nastąpiło na skutek umorzenia śledztwa lub wydania uniewinniającego wyroku, a pracownik podejmuje pracę w tym samym zakładzie pracy	7 dni od daty zwolnienia z aresztu	Zaświadczenie stwierdzające okres przebywania w tymczasowym areszcie z podaniem powodu zwolnienia z tymczasowego aresztu.
11. Okres zatrudnienia repatrianta za granicą	30 dni od daty osiedlenia się	Zaświadczenie stwierdzające datę osiedlenia się.

W sprawie uprawnień do zasiłków rodzinnych
w razie powołania pracownika do służby wojskowej

W myśl przepisów rozp. MPiOS z 23.8.1952 w sprawie zmiany warunków uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 38, poz. 267) członek rodziny pracownika powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej ma prawo do zasiłku bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli podjął pracę nie później niż w ciągu 30 dni po powołaniu pracownika do zasadniczej służby wojskowej. Złagodzenie w tym zakresie warunków uprawnień do zasiłków rodzinnych ma również zastosowanie w przypadku śmierci pracownika, jeżeli członek rodziny podjął pracę nie później niż w ciągu 30 dni po śmierci pracownika.

Stwierdzenie uprawnień do zasiłków na tle przytoczonych przepisów nie nasuwa wątpliwości, jeżeli podjęcie pracy przez członka rodziny nastąpi p o d n i u, w którym zaszło zdarzenie (rozpoczęcie służby wojskowej, śmierć), jednak oczywiście nie później niż w ciągu dni 30 po tym zdarzeniu.

Zachodzi natomiast pytanie, czy należy przyznać zasiłek rodzinny w tych przypadkach, gdy członek rodziny przystąpił do pracy przed zaszłym zdarzeniem, a więc przed datą rozpoczęcia służby wojskowej przez pracownika lub przed datą śmierci pracownika, lecz nie przebył jeszcze 3 miesięcznego okresu wyczekiwania.

Zarówno zakłady pracy jak i oddziały ZUS w takich przypadkach częstokroć odmawiają wypłaty zasiłków. Czy słusznie?

Chcąc odpowiedzieć na to pytanie, musimy wpierw wyjaśnić motywy, dla których wprowadzono w życie powołane przepisy. Niewątpliwie mają one na celu ochronę interesów rodziny, a zatem przyznanie również zasiłków (bez okresu wyczekiwania) w wyjątkowych sytuacjach rodziny pracownika, które zaistnieją w razie odbywania przez niego służby wojskowej i w chwili wypadku losowego, jakim jest śmierć pracownika.

Złagodzone warunki uprawnień do zasiłków wynikają ze szczególnych uprawnień i ulg przyznanych żołnierzom. W okresie odbywania przez pracownika służby wojskowej rodzina jego musi mieć zapewnione odpowiednie warunki materialne, co zostaje osiągnięte przez uzyskanie zarobku członka rodziny na miejsce zarobku poprzedniego jej żywiciela.

Do zarobku jednak pracownika dochodziły jeszcze zasiłki rodzinne z ubezpieczenia społecznego; utrata tych świadczeń pobieranych z tytułu zatrudnienia pracownika w dużym niekiedy stopniu (zależnie od grona rodzinnego) zmniejszyłaby możliwości pokrycia niezbędnych wydatków związanych szczególnie z utrzymaniem dzieci i ich wychowaniem. Toteż skoro rodzina przechodzi na utrzymanie jednego z jej członków przejmującego obowiązki poprzedniego żywiciela, można powiedzieć, że przenoszone są również na tego członka na mocy omawianych przepisów uprawnienia w zakresie przebytego okresu wyczekiwania, przepisy te bowiem upoważniają do wypłaty zasiłków już za pierwszy miesiąc kalendarzowy i w wyniku tego zapewniają rodzinie ciągłość w pobieraniu zasiłków.

Jeżeli członek rodziny ma prawo do zasiłków w razie podjęcia pracy p o zaszłym zdarzeniu, to wydaje się, że tym bardziej jest słuszne przyznanie zasiłku w przypadku, gdy podejmie pracę jeszcze p r z e d terminem. Gdybyśmy zajęli odmienne stanowisko, musielibyśmy stwierdzić, że ubezpieczony, który dopiero co podjął zatrudnienie jest lepiej traktowany aniżeli pracownik, który ma za sobą już pewien staż pracy. Byłoby to sprzeczne z założeniem i celem, dla których zostały wydane powyższe przepisy. Przepisy kładą akcent na warunek podjęcia pracy w terminie i jeżeli ten warunek został spełniony, zasiłek powinien być przyznany.

Postanowienie, które mówi, że podjęcie pracy powinno nastąpić w ciągu 30 dni od chwili powołania do wojska wzgl. od daty śmierci pracownika, ma znaczenie jedynie dla obliczenia końcowego terminu, w którym członek rodziny ostatecznie musi podjąć pracę, aby zachować uprawnienia do zasiłków, co zresztą potwierdzają użyte słowa: „nie później niż w ciągu 30 dni". Z postanowienia tego jednak nie wynika wcale, że podjęcie pracy przez członka rodziny musi nastąpić po zaszłym zdarzeniu i takiego zastrzeżenia przepisy nie zawierają.

Z intencji tych przepisów nie można wyciągać wniosku, że termin nie został zachowany, ponieważ podjęcie pracy nastąpiło wcześniej, a tym samym, że fakt wcześniejszego przystąpienia do pracy miałby być przeszkodą w korzystaniu z ulg przyznanych ubezpieczonym w ich wyjątkowych, kłopotliwych sytuacjach.

Członek rodziny, który wie, że dotychczasowy jej żywiciel zostanie powołany do wojska lub jest nieuleczalnie chory, zabiega o pracę niekiedy wcześniej i niezwłocznie do niej przystępuje, gdy ją otrzyma. Pozbawienie ubezpieczonych w tych przypadkach zasiłków rodzinnych przez kilka miesięcy byłoby społecznie nie uzasadnione i niezgodne z wyraźną intencją omówionych na wstępie postanowień rozporządzenia MPiOS z 23.8.1952. Przemawiają za tym także ogólne zasady stosowane przy ocenie uprawnień do zasiłków.

Należy więc przyjąć, że wolą ustawodawcy było przyznanie zasiłków rodzinnych przed upływem 3 miesięcy zatrudnienia także tym członkom rodziny, którzy podjęli to zatrudnienie przed rozpoczęciem przez poprzedniego żywiciela służby wojskowej lub przed jego śmiercią.

(e)

MASY LUDOWE, KTÓRE TWORZYŁY SWĄ PRACĄ BYT I BOGACTWO OJCZYSTEGO KRAJU, NIE MIAŁY NIGDY W DZIEJACH NARODU MOŻNOŚCI STANOWIENIA O PRAWACH I WARUNKACH ŻYCIA SPOŁECZNEGO. MOGŁO SIĘ TO STAĆ DOPIERO PO ZDOBYCIU WŁADZY PRZEZ MASY PRACUJĄCE, CZEMU DAŁ WYRAZ WIEKOPOMNY MANIFEST POLSKIEGO KOMITETU WYZWOLENIA NARODOWEGO Z 22 LIPCA 1944 ROKU.

BOLESŁAW BIERUT

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

428. *Szpital obowiązany jest wystawiać zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy na druku L4.*

PYTANIE: **Pracownik został skierowany na leczenie do szpitala; zakład pracy, z chwilą zachorowania, wstrzymał wypłatę zarobku. Leczenie szpitalne trwa drugi miesiąc. Zasiłku chorobowego nie wpłaca się, ponieważ zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na L4 szpital wystawi dopiero po zakończeniu leczenia, tymczasem zaś wystawia zaświadczenie o pobycie w szpitalu. Zakład pracy zapytuje, czy może na podstawie takich zaświadczeń szpitalnych wypisać zastępczą asygnatę na zasiłek chorobowy i zasiłek taki rodzinie wypłacać do ukończenia leczenia.**

ODPOWIEDŹ: Instrukcja ZUS dla zakładów pracy o zasiłkach chorobowych zezwala w cz. IV na wystawianie zastępczej asygnaty zasiłkowej tylko w tych przypadkach, gdy zaświadczenie na druku L4 wystawiono z góry na dłuższy okres czasu i zostało ono zużytkowane przy pierwszej wypłacie zasiłku, która objęła tylko część okresu niezdolności do pracy. Instrukcja Min. Zdrowia nr 109/51 nakłada na szpitale obowiązek wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy na druku L4.

Wg przepisów tej instrukcji szpital z chwilą przyjęcia ubezpieczonego na leczenie obowiązany jest wystawić zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na druku L 4 i wydać to zaświadczenie po upływie 14 dni pobytu w szpitalu.

W przypadku, gdy pobyt ubezpieczonego w szpitalu trwa dłużej niż 14 dni, szpital obowiązany jest wystawiać następne zaświadczenia L 4 w odstępach dwutygodniowych, a to w celu umożliwienia pracownikowi lub jego rodzinie otrzymania zasiłku.

Należy zatem w oparciu o powołaną instrukcję Min. Zdrowia zażądać od szpitala, aby wystawił pracownikowi zaświadczenie na druku L 4 za okres pobytu w szpitalu oraz zwrócić uwagę, by w razie przedłużającej się choroby wystawiał zastępcze zaświadczenia co 2 tygodnie. Tylko na podstawie tych zaświadczeń wystawionych na druku L 4 można wypłacić zasiłki. *(mb)*

429. *Zaliczenie dni zasiłku chorobowego do dni pracy w zaskresie uprawnień do zasiłku rodzinnego.*

PYTANIE: **Pracownik pobierający zasiłek rodzinny zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie L4 na kilkanaście dni, w czym były dwie niedziele. Za okres niezdolności do pracy, nie wyłączając owych niedziel, pracownik otrzymał zasiłek chorobowy. Referent zasiłkowy W. K. zapytuje, czy do dni pracy wymaganych dla wypłaty zasiłku rodzinnego należy wliczyć wszystkie dni zasiłkowe nie wyłączając niedziel, czy też tylko dni zasiłkowe robocze.**

ODPOWIEDŹ: Do dni pracy, wymaganych dla wypłaty zasiłku rodzinnego za dany miesiąc kalendarzowy, wlicza się zasadniczo przepracowane przez pracownika dni robocze, a dni niedzielne lub świąteczne tylko wtedy, gdy pracownik w tych dniach pracował na zarządzenie zakładu pracy. Do dni pracy wlicza się również dni robocze nie przepracowane przez pracownika z powodu niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem L 4 o czasowej niezdolności do pracy. Są to więc dni, za które pracownik otrzymuje bądź zasiłek chorobowy, bądź wynagrodzenie z funduszów zakładu pracy.

Dni niedzielne lub świąteczne, za które pracownik otrzymuje również zasiłek chorobowy, wlicza się do dni pracy przy ustalaniu uprawnień do zasiłku rodzinnego za dany miesiąc, jeżeli pracownik na zarządzenie zakładu pracy miał pracować w daną niedzielę lub święto, ale pracy nie podjął z powodu niezdolności do pracy. W innym przypadku dni niedzielnych lub świątecznych, za które pracownik otrzymał zasiłek chorobowy, nie wlicza się do dni pracy wymaganych dla wypłaty zasiłku rodzinnego za dany miesiąc. *(ss)*

430. *Brak okresu wyczekiwania dla wypłaty zasiłku chorobowego, a prawo do wynagrodzenia od zakładu pracy.*

PYTANIE: **Pracownik fizyczny rozpoczął pracę 17 lutego 1954 w Spółdzielni Inwalidów „Przyjaźń". Zachorował następnego dnia i otrzymał zwolnienie lekarskie (zaświadczenie L4). Pracownik nie ma 4-tygodniowego okresu wyczekiwania i wobec tego nie przysługuje mu zasiłek chorobowy. Spółdzielnia zapytuje, czy w tym przypadku należy się pracownikowi wynagrodzenie od zakładu pracy za okres choroby (dni niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem L4 o czasowej niezdolności).**

ODPOWIEDŹ: Zakładamy, że pracownik ten nie ma ani 4 tygodni zatrudnienia bezpośrednio przed zachorowaniem, ani co najmniej 26 tygodni zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed zachorowaniem, a więc nie ma w ogóle okresu wyczekiwania niezbędnego dla wypłaty zasiłku chorobowego. Przyjmujemy również, że niezdolność do pracy nie została spowodowana wypadkiem w zatrudnieniu, ostrą chorobą lub ostrą chorobą zakaźną (zobacz 1 strona zaświadczenia L4), gdyż w tych przypadkach dla wypłaty zasiłku chorobowego nie jest wymagany okres wyczekiwania.

Zakład pracy nie jest obowiązany płacić wynagrodzenia z własnych funduszów choremu pracownikowi fizycznemu, który z powodu braku wymaganego okresu wyczekiwania lub z innych przyczyn nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Gdyby choroba pracownika trwała dłużej niż 4 tygodnie, a stosunek pracy nie został rozwiązany przed upływem 28 dni choroby, zasiłek chorobowy przysługiwałby od 29 dnia choroby. *(ss)*

431. *Przerwa w pracy z powodu odbywania kary aresztu a ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego.*

PYTANIE: **Pracownik, który otrzymuje zasiłek rodzinny, przerwał pracę w lutym dla odbycia miesięcznej kary aresztu. Referent zasiłkowy W. K. zapytuje, czy pracownik utracił trzymiesięczny okres wyczekiwania i ma przepracować nowy trzymiesięczny okres dla uzyskania prawa do zasiłku, czy też ma prawo do zasiłku za marzec po przepracowaniu 20 dni. Referent zasiłkowy zapytuje również, jak należałoby postąpić, gdyby kara aresztu była dłuższa niż miesiąc, np. 1,5 miesiąca, 2 miesiące lub dłużej.**

ODPOWIEDŹ: W razie przerwy w pracy dla odbycia kary aresztu, miesięcznej lub dłuższej, pracownik traci trzymiesięczny okres wyczekiwania i po powrocie do pracy musi ponownie przepracować nowy trzymiesięczny okres wyczekiwania, aby te prawa odzyskać. Wyjątkowo, w myśl obowiązujących przepisów (pismo okólne nr. 120 Prezesa Rady Ministrów z 15 maja 1952 w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych), pracownik nie traci trzymiesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli przerwa w jego pracy nastąpiła z powodu tymczasowego aresztowania, a po zwolnieniu z tymczasowego aresztu na skutek umorzenia śledztwa lub wydania wyroku uniewinniającego podjął on ponownie zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy w ciągu 7 dni. *(ss)*

432. *Wznowienie wypłaty zasiłku rodzinnego następuje od miesiąca, w którym pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze godzin.*

PYTANIE: **Po zakończeniu robót sezonowych pracownika zatrudniano nadal w niepełnym wymiarze godzin i zaprzestano wypłacać zasiłki rodzinne. Po 4 miesiącach zatrudnienia pracownik przyjął dodatkowe zatrudnienie, które łącznie z zatrudnieniem poprzednim daje pełny wymiar godzin pracy, wymagany do uprawnień do zasiłków rodzinnych. Zakład pracy zapytuje, od kiedy pracownikowi temu należy płacić zasiłki rodzinne: czy od pierwszego miesiąca, w którym osiągnął pełny wymiar godzin, czy po przepracowaniu 3 miesięcy łącznego zatrudnienia.**

ODPOWIEDŹ: Pracownik otrzymuje zasiłki rodzinne po upływie 3 miesięcy zatrudnienia za każdy następny miesiąc przepracowany w tym samym zakładzie pracy. Miesiąc zatrudnienia powinien zawierać co najmniej 20 dni pracy o pełnym wymiarze godzin. Za miesiące o niepełnym zatrudnieniu zasiłki nie przysługują.

Jeżeli w konkretnym przypadku pracownik początkowo otrzymywał zasiłki rodzinne, to przedtem przebył 3 miesięczny okres wyczekiwania. Zawieszenie wypłaty zasiłków rodzinnych nastąpiło na skutek częściowego tylko zatrudnienia. Wznowienie natomiast wypłaty nastąpić może przy ciągłości zatrudnienia — za miesiące, w których został spełniony warunek pełnego zatrudnienia. Ponieważ przez 4 miesiące była zawieszona wypłata, należy ją wznowić od miesiąca, w którym pracownik osiągnął pełny wymiar godzin pracy, gdyż okres wyczekiwania został poprzednio osiągnięty w tym samym zakładzie pracy, a przerwy w zatrudnieniu nie było. *(mb)*

433. *Praca w niedzielę i święta liczy się do dni pracy.*

PYTANIE: **Stróż, który pełnił służbę codziennie, nie wyłączając niedziel i świąt, zachorował 8 lutego i 21 lutego zmarł. W czasie tej choroby był niezdolny do pracy. Za styczeń otrzymał zasiłek rodzinny. Czy za luty przysługuje pozostałej wdowie kwota zasiłku?**

ODPOWIEDŹ: Zasiłek rodzinny przysługuje za każdy miesiąc, w którym pracownik przepracował co najmniej 20 dni. Do dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego liczy się te dnie, w których pracownik pełnił lub obowiązany był pełnić pracę. Niedziele i dnie świąteczne liczą się do dni pracy tylko wtedy, gdy praca w tych dniach była ze względu na potrzeby zakładu pracy faktycznie wykonywana.

W konkretnym przypadku stróż pełnił służbę we wszystkich dniach, nie wyłączając niedziel i świąt, a zatem wszystkie dnie do czasu choroby liczy się jako dnie pracy. Z tych samych powodów okres niezdolności do pracy stwierdzony zaświadczeniem lekarskim liczy się jako dnie pracy. Wobec tego pracownik w lutym osiągnął przed śmiercią 20 dni pracy i nabył za ten miesiąc uprawnienia do zasiłku rodzinnego. Zasiłek ten jako niezrealizowane świadczenia przysługuje żonie. *(mb)*

434. *Żona ma prawo do zasiłków rodzinnych po przebyciu okresu wyczekiwania.*

PYTANIE: **Żona podjęła zatrudnienie i zażądała wypłaty zasiłków rodzinnych. Zakład pracy poinformował ją, że prawo do zasiłków nabędzie dopiero po przepracowaniu 3 miesięcy. Przed osiągnięciem przez pracownicę wymaganego okresu wyczekiwania mąż jej zwolnił się z pracy, tracąc tym samym prawo do zasiłków. Zakład pracy zapytuje, czy żona może pobierać zasiłki rodzinne od miesiąca, w którym mąż nie pracuje, pomimo że nie osiągnęła jeszcze okresu wyczekiwania.**

ODPOWIEDŹ: Aby matka mogła otrzymać zasiłek rodzinny na dzieci z tytułu własnej pracy, powinna mieć uprawnienia do podjęcia zasiłku. Uprawnienia powstają dopiero od czwartego miesiąca zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy. W danym przypadku, ponieważ matka nie przebyła jeszcze w zatrudnieniu 3 miesięcy, nie nabyła uprawnień do pobierania zasiłku rodzinnego.

Uprawnienia te powstaną dopiero od czwartego miesiąca zatrudnienia pod warunkiem przepracowania w każdym z tych miesięcy co najmniej 20 dni o pełnym wymiarze godzin. *(mb)*

435. *Zasiłek rodzinny przysługuje za miesiące, w których pracownik przepracował co najmniej 20 dni.*

PYTANIE: **Pracownika zwolniono z pracy 28 lutego na skutek reorganizacji zakładu pracy. Do innego zakładu pracy skierowano tego pracownika 5 marca, lecz zatrudnienie mógł on podjąć dopiero po załatwieniu formalności przyjęcia, co nastąpiło 13.3. Od którego miesiąca pracownik ten ma prawo do zasiłków rodzinnych?**

ODPOWIEDŹ: W danym przypadku pracownik spełnia warunki do zaliczenia mu do trzechmiesięcznego okresu zatrudnienia okresu pracy w poprzednim zakładzie pracy, gdyż zwolnienie z pracy nastąpiło z powodu reorganizacji zakładu, a przerwa w pracy nie przekraczała 15 dni.

Za miesiąc marzec zasiłek rodzinny jednak nie przysługuje, ponieważ w tym miesiącu pracownik nie przepracował 20 dni; podjął on bowiem zatrudnienie dopiero 13 marca.

Zasiłek przysługiwać będzie dopiero od kwietnia, pod warunkiem przepracowania co najmniej 20 dni w pełnym wymiarze godzin. *(mb)*

436. *Warunek pozostawania przez 4 miesiące w zatrudnieniu, uzasadniający prawo do zasiłku połogowego, musi być spełniony przed porodem.*

PYTANIE: **Ob. H. R. podjęła pracę 16.12.1953 i 31.3.1954 urodziła dziecko. Przed porodem nie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rozpoczęła go dopiero od dnia porodu. Zakład pracy zapytuje, czy może zaliczyć do okresu wyczekiwania 14 dni po porodzie i wypłacić zasiłek połogowy za pozostałe 70 dni od 14.4.1954 do 22.6.1954, licząc bowiem od początku zatrudnienia 16.12.1953 do 14.4.1954 pracownica pozostawała przez okres 120 dni w stosunku pracy, uzasadniającym ubezpieczenie.**

ODPOWIEDŹ: Okres stosunku pracy, przypadający już po porodzie, nie może być zaliczony do okresu wyczekiwania wymaganego dla nabycia uprawnień do zasiłków przysługujących w razie macierzyństwa. W myśl art. 105 ust. 3 ustawy o ub. sp. prawo do zasiłku połogowego mają pracownice, „które w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawały przynajmniej przez 4 miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia". Z treści tego przepisu wyraźnie wynika, że warunek pozostawania w pracy przez okres 4 miesięcy, czyli 120 dni, musi być spełniony przed porodem.

W omawianym przypadku ob. H. R. od dnia podjęcia pracy do dnia porodu (16.12.1953 — 31.3.1954) pozostawała w zatrudnieniu tylko przez okres 106 dni, a zatem nie przebyła wymaganego w art. 105 ustawy okresu wyczekiwania. *(em)*

437. *Podstawa wymiaru zasiłku pogrzebowego przy podwójnym zatrudnieniu.*

PYTANIE: **Pracownikowi, który jest równocześnie zatrudniony w dwóch zakładach pracy, zmarła żona. Zakład pracy zapytuje, od jakiego zarobku przysługuje temu pracownikowi zasiłek pogrzebowy i który zakład pracy powinien zasiłek wypłacić?**

ODPOWIEDŹ: Podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego stanowi pełny zarobek z ostatniego tygodnia przed śmiercią. Jeżeli pracownik zatrudniony był równocześnie w dwóch zakładach pracy, podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego stanowi suma zarobków z tych dwóch zatrudnień w ostatnim tygodniu przed śmiercią żony. Zasiłek pogrzebowy powinien wypłacić ten zakład pracy, który wypłaca pracownikowi za-

siłki rodzinne, a jeżeli pracownik nie pobiera zasiłków rodzinnych — zakład pracy, w którym poświęca on na pracę więcej czasu lub otrzymuje wyższy zarobek.

Dla otrzymania zasiłku pogrzebowego pracownik powinien przedłożyć zaświadczenie wystawione przez drugi zakład pracy o wysokości zarobku w ostatnim tygodniu przed śmiercią żony oraz stwierdzenie, że ten drugi zakład pracy zasiłku pogrzebowego nie wypłacił. *(mb)*

438. *O zaliczeniu do okresu wyczekiwania decyduje przyczyna zwolnienia z poprzedniego zakładu pracy.*

PYTANIE: **Szoferowi pobierającemu wynagrodzenie wg I grupy płac kierowców pojazdów mechanicznych zapowiedziano zmianę wynagrodzenia, które otrzymać miał wg II grupy. Pracownik nie zgodził się na taką zmianę. Wobec tego zakład pracy, powołując się na oświadczenie pracownika, rozwiązał umowę o pracę za uprzednim 2 tygodniowym wypowiedzeniem na piśmie. Po 7 dniach przerwy pracownik ten podjął nowe zatrudnienie. Referent zasiłkowy zapytuje, czy wobec rozwiązania w ten sposób umowy o pracę przez poprzedni zakład pracy można tamto zatrudnienie zaliczyć do okresu wyczekiwania i wypłacać zasiłki rodzinne od pierwszego miesiąca w nowym zatrudnieniu.**

ODPOWIEDŹ: Do trzechmiesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do zasiłku rodzinnego wlicza się okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli powodem zwolnienia z pracy były jedynie likwidacja lub reorganizacja zakładu pracy, zmniejszenie etatów lub zakończenie robót, przerwa zaś w zatrudnieniu nie przekraczała 15 dni.

W konkretnym przypadku powodem rozwiązania umowy było nieprzyjęcie przez pracownika nowych warunków płacy. Pracownikowi nie można więc zaliczyć poprzedniego zatrudnienia, wskutek czego otrzyma on zasiłek dopiero po 3 miesiącach zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy *(mb)*

439. Przedłużenie połogowej przerwy w pracy z powodu choroby.

PYTANIE: **Czy pracownicy, która chorowała w czasie połogowej przerwy w pracy (po odbyciu porodu i wyjściu z zakładu położniczego), należy przedłużyć okres połogowej przerwy w pracy (urlop macierzyński) o czas trwania choroby.**

ODPOWIEDŹ: Połogowa przerwa w pracy (urlop macierzyński) nie ulega przedłużeniu z powodu choroby, gdyż tzw. urlop macierzyński nie jest urlopem wypoczynkowym. Jeżeli pracownica jest niezdolna do pracy z powodu choroby po upływie połogowej przerwy w pracy, korzysta ze zwolnienia od pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego, jak zwykle w czasie choroby. *(jd)*

Przegląd Ustawodawstwa

1.5.—15.6.1954

W okresie sprawozdawczym zostały opublikowane następujące akty prawne wiążące się z działalnością ubezpieczenia społecznego:

1. Dekret z 6.5.1954 o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. nr 22, poz. 78).

Dekret nadaje z mocą obowiązującą od 12.5.1954 nowe brzmienie punktowi 2 ust. 1 art. 95 ustawy o ubezpieczeniu społecznym przez skreślenie wyrazów „poczynając od pierwszego dnia niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta trwa co najmniej 3 dni". Wobec skreślenia tych słów ubezpieczeni mają w razie choroby prawo do „zasiłku chorobowego za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby, nie wyłączając niedziel i świąt, nie dłużej niż dwadzieścia sześć tygodni". Szersze omówienie tej zmiany znajduje się w numerze 6/54 PUS na str. 154.

2. Uchwała nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka. (Monitor A-47, poz. 659).

Zgodnie z uchwałą pracownica, która w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy dla zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku w wieku do lat 14 nie zachowuje w myśl obowiązujących przepisów prawa do wynagrodzenia, otrzymuje zasiłek chorobowy tak jak w przypadku niezdolności do pracy z powodu własnej choroby.

Uchwałę tę omówiono szerzej w numerze 6/54 PUS na str. 153.

3. Instrukcja nr 20/54 Ministra Zdrowia z 22.5.1954 M.II.1.22/54 w sprawie orzeczeń lekarskich, stwierdzających potrzebę zapewnienia choremu dziecku osobistej opieki matki (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 11, poz. 56).

W myśl instrukcji orzeczenie lekarskie, które matka powinna zgodnie z postanowieniem § 2 lit. a uchwały nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 (Monitor A-47, poz. 659) przedstawić każdorazowo kierownikowi zakładu pracy w celu otrzymania zasiłku chorobowego wydaje się w trybie instrukcji nr 42/51 Ministra Zdrowia z 12.6.1951 (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 12, poz. 121 i nr 19, poz. 201) na formularzu „Zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy" (L 4), przy czym w rubryce 4, po słowach „opieka nad chorym" dopisuje się imię i datę urodzenia dziecka.

Orzeczenie lekarskie wydaje się jedynie w przypadkach, gdy umieszczenie dziecka w szpitalu nie jest wskazane lub możliwe. W innych zatem przypadkach orzeczeń lekarskich nie wydaje się.

4. Pismo okólne z 3.5.1954 (Nr PL. 69/54) w sprawie zwracania ubezpieczonym kosztów związanych z podróżą do wytwórni protez (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 10, poz. 48).

Wyjaśnia ono, że ubezpieczeni, dla których wydział zdrowia prezydium właściwej rady narodowej wystawił zlecenie wykonania protezy, mają prawo jedynie do zwrotu kosztów przejazdu w przypadkach i w wysokości ustalonej w instrukcji nr 56/53 w sprawie zwracania ubezpieczonym kosztów przejazdów, związanych z wykonaniem protez i środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu i kalectwu (Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 16, poz 114). Wypłacanie wspomnianym osobom zwrotu innych kosztów, poza kosztami przejazdu, jest pozbawione podstawy prawnej, a tym samym niedopuszczalne.

Okólniki ZUS

1.5—15.6.1954

Wydane w okresie sprawozdawczym przez Centralę ZUS okólniki dotyczą następujących spraw.

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 392 z 1.6.1954 zarządza, że od 1.1.1954 sprzedawcy Kolejowych Zakładów Gastronomicznych, wynagradzani w formie prowizji, podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w pełnym zakresie, mają więc prawo do świadczeń na warunkach stosowanych do ogółu pracowników. W myśl bowiem wyjaśnienia Ministerstwa Kolei z 17.5.1954 nr 2/651/7411/54 zatrudnienie wspomnianych sprzedawców oparte jest od 1.1.1954 na umowie o pracę robotników. Kolejowe Zakłady Gastronomiczne powinny obliczać i opłacać

składki oraz rozliczać się z wypłaconych zasiłków w trybie ustalonym dla uspołecznionych zakładów pracy, których fundusz płac kontrolowany jest przez bank.

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 31 z 8.5.1954 normuje w oparciu o pismo MPiOS z 16.4.1954 Ur-34a-3/54 sprawę wypłaty zasiłków pogrzebowych dla etatowych pracowników PKP w razie śmierci członka rodziny. Zasiłek wypłaca się wówczas, gdy śmierć nastąpiła po 1.1.1954, a zmarły należał do grona osób wymienionych w art. 111 ustawy o ub. sp. i miał spełnione warunki ustalone w art. 112 tejże ustawy.

Okólnik nr 32 z 11.5.1954 dotyczy wypłaty zaopatrzeń emerytalnych robotników przemysłu tytoniowego, przejętej przez ZUS (ok. 1/54). Okólnik wyjaśnia, opierając się na treści pisma Centralnego Zarządu Przemysłu Tytoniowego z 18.2.1954 Znak 1099/DO/EM/54, że z zaopatrzeń przyznanych na podstawie statutu emerytalnego robotnikom b. Polskiego Monopolu Tytoniowego należy na podstawie art. 304 ust. 1 i 2 ustawy o ub. sp. potrącać wszystkie świadczenia o charakterze emerytalnym z wyjątkiem pensji brackiej. Nie podlega natomiast potrąceniu renta wypadkowa, gdyż nie ma ona charakteru emerytalnego. Nadpłacone (wskutek niezastosowania potrąceń) po 1.2.1954 świadczenia potrąca się z renty z tym zastrzeżeniem, że potrącenie nie może wynosić więcej niż 1/5 renty. Gdyby Centralny Zarząd Przemysłu Tytoniowego zażądał potrącenia z renty zaopatrzeń nadpłaconych przed 1.2.1954, potrącenie takie może nastąpić dopiero od następnego miesiąca, w którym została pokryta nadpłata dokonana po 1.2.1954, i to również w wysokości 1/5 renty.

Okólnik nr 33 z 17.5.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości zmianę brzmienia art. 95 ust. 1 pkt. 2 ustawy, dokonanej dekretem z 12.5.1954 (Dz. U. nr 22, poz. 78) (Zob. PUS nr 6/54 str. 154).

Okólnik nr 34 z 17.5.1954 uchyla okólnik 1/50 oraz inne zarządzenia dotyczące świadczeń ubezpieczeniowych dla zamieszkałych w Polsce osób narodowości niemieckiej nie posiadających obywatelstwa polskiego i normuje to zagadnienie na nowo. Zgodnie z okólnikiem osoby te objęte są ub. sp. na zasadach ogólnych i mają prawo do wszystkich świadczeń i na warunkach przewidzianych w polskich przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tym zastrzeżeniem jednak, że dla przyznania świadczeń członkom rodziny wymaga się dodatkowo, aby pracownik w chwili śmierci zamieszkiwał na obszarze Polski w jej obecnych granicach. Jeśliby jednak członkowie rodziny uzyskali już obywatelstwo polskie, wówczas fakt, że pracownik, po którym przysługuje świadczenie, nie zamieszkiwał w Polsce w jej obecnych granicach, nie stanowi przeszkody w przyznaniu świadczeń. Zatrudnienie zaś pracownika za granicą należy zaliczyć do okresów polskiego ubezpieczenia na zasadach rozp. z 3.4.1950 (Dz. U. nr 17, poz. 148). Poza tym na okres wyczekiwania i wymiar świadczeń emerytalnych zalicza się okresy zatrudnienia w Niemczech i na Ziemiach Odzyskanych oraz okresy pracy przymusowej wykonywanej z nakazu władz polskich lub radzieckich w pierwszym okresie po Wyzwoleniu. Natomiast nie zalicza się okresów służby wojskowej i niezdolności do pracy z powodu choroby. Jeżeli osoba narodowości niemieckiej zgłasza roszczenie o rentę przyznaną już przez niemiecką instytucję ubezpieczeniową, przyjmuje się, iż spełnione są warunki co do okresu wyczekiwania i zachowania uprawnień, jednakże stwierdza się, czy są spełnione inne warunki wymagane w polskich przepisach do uzyskania renty i dopiero po pozytywnym stwierdzeniu tej okoliczności renta może być przyznana. Bieg przedawnienia roszczeń liczy się od 1.3.1950.

Okólnik nr 37 z 22.5.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości treść uchwały nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 (Monitor A-47, poz. 659) przytoczonej powyżej w przeglądzie ustawodawstwa pod poz. 2.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 28 z 4.5.1954 wprowadza nową instrukcję o rachunkowości budżetowej, która reguluje zasady prowadzenia urządzeń księgowych, zmienia plan kont dla oddziałów ZUS oraz ustala zasady księgowania w związku ze zmianami planu kont. Wobec wprowadzenia w życie nowej instrukcji stają się nieaktualne: instrukcja stanowiąca załącznik do okólnika nr 41/52 oraz okólniki nr 37/53 i nr 100/53 w zakresie księgowości.

Okólnik nr 29 z 6.5.1954 normuje na tle rozporządzenia Ministra Finansów z 26.3.1954 (Dz. U. nr 15, poz. 57), zmieniającego poprzednie rozporządzenie z 7.7.1951 w sprawie wykonania dekretu o zobowiązaniach podatkowych, tryb postępowania oddziałów ZUS przy podejmowaniu z banku środków płatniczych na wypłatę wynagrodzeń pracowników, technikę obliczania podatku od wynagrodzeń oraz sposób przelewu tego podatku.

Okólnik nr 36 z 18.5.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości treść wyjaśnień Ministerstwa Finansów z 26.4.1954 nr B. A. 1097/2/54 i z 5.5.1954 nr B. A. 5263/1/54.

W myśl pierwszego z tych wyjaśnień jednostki administracyjne mogą w związku z akcją łączności miasta ze wsią pokrywać z budżetu (dział 10) jedynie wydatki związane z transportem pracowników udających się na wieś (koszty materiałów pędnych, wynagrodzenie kierowcy).

Zgodnie z drugim wyjaśnieniem koszty zakupu nagród sportowych lub innych okolicznościowych prezentów dla uczestników danej imprezy winny być sfinansowane w ramach preliminarza tej imprezy i nie należy występować do poszczególnych ministerstw oraz urzędów o fundowanie wspomnianych nagród względnie prezentów lub pokrywać wydatki z kredytów przewidzianych na inne cele.

Okólnik nr 40 z 4.6.1954 wyjaśnia, iż w myśl uchwały nr 152 Prezydium Rządu z 31.3.1954 (Monitor A-31, poz. 454) prezydia gminnych rad narodowych utraciły z dniem 30.4.1954 prawo wykonywania egzekucji należności podatkowych i innych od mieszkańców wsi. Kompetencje te przeszły na wydziały finansowe prezydiów powiatowych rad narodowych.

Okólnik nr 42 z 9.6.1954 normuje na tle zarządzenia Ministra Finansów z 15.4.1954 (Monitor A-37, poz. 511) sprawę pokrywania wydatków osobowych i rzeczowych, związanych z prowadzeniem pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Okólnik nr 30 z 7.5.1954 zmienia terminarz sprawozdań rzeczowych zarządzając, iż sprawozdania wymienione w pktcie 6 zał. nr 3 do okólnika 13/54 mają być sporządzane co pół roku.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 35 z 18.5.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości i ścisłego stosowania zarządzenia Ministra Finansów z 12.5.1954 nr B A-7807/1/54 w sprawie wysokości zwrotu kosztów przejazdu koleją.

Koszty te ustala się na podstawie zaświadczenia kasjera biletowego określającego rodzaj klasy i pociągu wydanego biletu oraz miejsca sypialnego, które kasjer umieszcza na przedłożonym mu poleceniu wyjazdu służbowego. Pracownikowi, który nie przedłożył takiego zaświadczenia przyznaje się jedynie zwrot kosztów przejazdu III klasą pociągu osobowego z uwzględnieniem przysługującej mu ewentualnie ulgi kolejowej.

Okólnik nr 38 z 26.5.1954 podaje, nawiązując do okólnika nr 12/54, szereg dalszych wyjaśnień i wskazówek w sprawie obliczania i likwidowania kosztów podróży służbowych odbywanych przez pracowników ZUS.

Okólnik nr 41 z 8.6.1954 anuluje pkt. 2.2. okólnika nr 6/54 normujący sprawę wypłaty wynagrodzenia pracownicom fizycznym za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 38

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. pojed. 5 zł.

Zam. PWG 289/Cz/54 z dn. 26.VI.54. Podpisano do druku 14.VII.54. Druk ukończono 26.VII.54 r.
Nakład 6930. Papier druk sat. kl. VII, 60 g A¹. Ark. wyd. 8,8. Zam. 3500-C
Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego 5-B-18302

Nawet drobne rezerwy pieniężne
składaj na książeczkę PKO, a pewnie
stąd sama przyda Ci się kiedyś
w potrzebie

POL
GOS

Cena egz. podw. 10.– zł