

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Przeprowadzając ocenę ogólnych wyników minionego 10-lecia, naród nasz skierowuje dziś najgorętsze uczucia serdecznej przyjaźni i wdzięczności ku bratnim narodom radzieckim, których pomocy zawdzięcza swą wolność i niezawisłość, swoje odrodzenie i swoją odbudowę.

B. BIERUT

T R E Ś Ć :

Powszechne zaopatrzenie emerytalne pracowników i ich rodzin	229
---	-----

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Prawo do zaopatrzeń z tytułu udziału w zwalczaniu klęsk żywiołowych — (A. W.)	233
Praca chałupnicza a uprawnienia do zasiłków z ubezpieczenia społecznego — M. Wróblewski	235
W odpowiedzi na uwagi i propozycje czytelników	236
Czy sprzątacze w szkołach wiejskich mają prawo do zasiłków rodzinnych — H. Z.	237
Przypominamy o październikowej wymianie oświadczeń — M. W.	237
Dokumentacja wniosków o świadczenia rentowe	238
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	244
Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	248
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA	249
OKÓLNIKI ZUS	251

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Zadania ubezpieczeniowe w strukturze organizacyjnej zakładów pracy — K. Weyman	252
Oszczędzajmy na wydatkach biurowych i gospodarczych — Jan Czerwiński (Warszawa)	254
Sprawy ubezpieczenia społecznego w Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. R. Luksemburg w Łodzi — Maria Majewska	255
Nie dość jasno redagowane zarządzenia ZUS utrudniają pracę referentom zasiłkowym — elem.	257
Korzystajmy pełniej z doświadczeń radzieckich — M.	258
Narada Klubu Korespondentów PUS w Łodzi — (ma)	259
Udany kurs związkowy w Dąbrowie Górniczej — Paweł Kocet (Chorzów)	260
Dobry wykładowca zdecydował o powodzeniu kursu — Roman Woźniczka (Tarnowskie Góry)	260
Zbyt długo wędrują komunikaty ZUS do zakładów pracy — Irena Bilińska (Łódź)	261
Spartakiada — wielka impreza sportowa pracowników ZUS — E. Szeremeta	261

PROBLEMY — STUDIA — MATERIAŁY

Czesko-słowackie ubezpieczenie społeczne — J. Szczygielski	262
Renty dodatkowe w Niemieckiej Republice Demokratycznej — J. S.	266
PUS w dziesięciolecie Polski Ludowej	267

S K R Ó T Y U Ż Y W A N E W P U S

RM	— Rada Ministrów
MPIOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej
Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia
Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów
PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego
ZUS	— Zakład Ubezpieczeń Społecznych
OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych
ub. em. rob.	— ubezpieczenie emerytalne robotników
ub. em. pr. um.	— ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych.

Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej
Dz. Urz.	— Dziennik Urzędowy
Monitor	— Monitor Polski
PUS	— Przegląd Ubezpieczeń Społecznych
ust. o ub. sp.	— ustawa o ubezpieczeniu społecznym
rozp.	— rozporządzenie
rozp. o ub.	— rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
KG	— Karta Górnicza
KZ	— Kodeks Zobowiązań

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 9
WRZESIEŃ

1954
ROK XXI

POWSZECHNE ZAOPATRZENIE EMERYTALNE PRACOWNIKÓW I ICH RODZIN

Każdy, kto w związku z dziesięcioleciem władzy ludowej zastanawiał się nad zmianami, jakie w ciągu tych 10 lat dokonały się w naszym życiu, musiał uświadomić sobie z całą wyrazistością, że od czasów przedwojennych dzieli nas cała epoka. Ze zdumieniem zdawał sobie wtedy sprawę, że zaledwie 15 lat dzieli nas od czasów, kiedy w Polsce nie tylko panowały rządy burżuazyjno-obszarnicze, lecz także dominowały pojęcia i poglądy, które częstokroć wydają się nam całkowicie obce, często wręcz dziwaczne i niezrozumiałe. W okresie tych 15 lat zaszły bowiem w świadomości ludzi głębokie przemiany, odbywające się niedostrzegalnie i codziennie. Jedną z takich przemian jest zastąpienie gnębiącego szerokie warstwy ludności pracującej uczucie beznadziejności wiarą we własne siły, w zdolności budowania nowej, stale coraz to lepszej rzeczywistości.

Nad życiem ludzi pracy w Polsce kapitalistycznej ciążyło bezrobocie, które setki tysięcy z nich dotykało bezpośrednio, dla milionów zaś stanowiło ciężką groźbę, której uniknięcia nigdy nie można było być pewnym. Nie były więc także pewne źródła utrzymania, jakie dawała praca. Przyczyny tego zjawiska, jakkolwiek określane i rozumiane, wydawały się istnieć poza możliwością ludzkiego, a w każdym razie naszego polskiego oddziaływania i były uważane za rodzaj klęsk żywiołowych, których skutki można w pewnym stopniu łagodzić, lecz przed którymi nie można się skutecznie zabezpieczyć.

Dzisiaj życie nasze jeszcze także nie jest wolne od trosk i kłopotów, pozbawione jest jednak tej nieledwie fatalistycznej beznadziejności, jaka cechowała dwudziestolecie międzywojenne. Przede wszystkim nie znamy i nie potrafimy już sobie często wyraźnie uświadomić całej grozy, jaką zawierały w sobie takie codzienne wówczas pojęcia jak kryzys, zastój, bezrobocie, przeludnienie wsi. Ludzie budujący w Polsce socjalizm mają trudności i kłopoty, które tak trafnie określa się jako trudności wzrostu.

Szybkie tempo rozwoju gospodarczego Polski, wspaniałe i napawające dumą osiągnięcia w zakresie odbudowy zniszczeń wojennych, rozbudowa przemysłu, ciągły i niezakłócony spadkami rozwój wytwórczości obudził wiarę w nasze możliwości twórcze, wiarę w skuteczność naszych wysiłków w budowaniu lepszego coraz szczęśliwszego życia. Wspaniały rozwój gospodarczy kraju sprawił również, że nie tylko zniknęły wielotysięczne rzesze bezrobotnych w mia-

stach, lecz — co więcej — miliony ludzi przeszło z zajęć rolniczych do pracy w górnictwie, przemyśle, handlu, komunikacji i administracji. Wskutek tego podnosi się stale stopa życiowa ludności zarówno w mieście, jak i na wsi, uwolnionej od zmory przeludnienia, równocześnie zaś rosną ciągle wymagania i potrzeby tej ludności, tym bardziej, że dla wszystkich otwarte zostały szeroko możliwości kształcenia się, podnoszenia kwalifikacji, zdobywanie zawodu i awansu. W skali społecznej świadczy to nie tylko o wielkim postępie, jakiego dokonało nasze społeczeństwo, lecz także oznacza to ogromny wzrost potrzeb materialnych i kulturalnych.

Jest wielką pochwałą władzy ludowej, że doświadczenia minionych 10 lat wyłobiły w świadomości mas pracujących Polski przekonanie tak oczywiste, że prawie podświadome, iż wszelkie te potrzeby mogą być przez państwo ludowe coraz lepiej zaspokajane.

II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej potwierdził to przekonanie. Zjazd wskazał, że realną do tego podstawę dają nasze dotychczasowe osiągnięcia gospodarcze i że warunkiem przyspieszenia wzrostu dobrobytu jest coraz większe rozwijanie naszego gospodarstwa narodowego i przewyciężenie przeszkód, jakie na tej drodze stanowi przede wszystkim opóźnienie rolnictwa i przemysłu lekkiego.

Zjazd wykazał więc, że większy postęp w kierunku lepszego zaspokojenia potrzeb społeczeństwa zależy w pierwszym rzędzie od zachowania właściwych proporcji w rozbudowie poszczególnych działów naszej gospodarki, od ogólnej poprawy wydajności pracy i obniżenie kosztów własnych. Kreśląc realny i szczegółowy plan zadań gospodarczych na lata 1954—1955 i zabezpieczając jego wykonanie, II Zjazd PZPR wskazał także, jakimi drogami postępować będzie coraz szybsza poprawa stopy życiowej obywateli. Między innymi, Zjazd zapowiedział również stopniową poprawę zaopatrzenia osób, żyjących z rent i emerytur.

Realizacja powziętych w marcu br. uchwał II Zjazdu rozpoczęła się niezwłocznie na wszystkich wyznaczonych odcinkach, służąc także, jak np. obniżka cen, poprawie położenia rencistów i emerytów. Pierwszym jednak bezpośrednim krokiem w kierunku realizacji zapowiedzi Zjazdu o polepszenie rent i emerytur jest dekret z 25 czerwca 1954 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz podjęta równocześnie przez Prezydium Rządu

uchwała w sprawie podwyższenia rent i emerytur, przyznanych na podstawie przepisów dotychczasowych.

*

Dekret z dnia 25.6.1954 ma ogromne znaczenie dla klasy robotniczej w Polsce. Przede wszystkim, świadczenia przyznawane od 1 lipca br. na podstawie dekretu są znacznie wyższe, niż świadczenia przyznawane na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów. W niektórych przypadkach wzrost ten jest kilkakrotny, dotyczy to zwłaszcza pracowników zatrudnionych w zawodach szkodliwych dla zdrowia. Dekret obniża wiek uprawniający do renty starszej dla kobiet o 5 lat w stosunku do stanu dotychczasowego, dla pracowników zatrudnionych przy pracach szkodliwych dla zdrowia 5 lat dla mężczyzn, zaś o 10 dla kobiet. W szeregu przypadków dekret łagodzi warunki uprawniające do uzyskania rent.

Znaczenie dekretu jako czynnika poprawy warunków bytu osób przechodzących na renty lub emerytury, nie wyczerpuje się jednak w tym, że świadczenia przyznawane na podstawie dekretu są wyższe, niżby przysługiwały na podstawie przepisów dotychczasowych. Dekret dokonał bowiem gruntownego uporządkowania przepisów i uprawnień w zakresie emerytalnym, zniósł niesłychanie skomplikowane i formalistyczne przepisy pochodzące przeważnie jeszcze z czasów przedwojennych, usunął z dziedziny zaopatrzenia emerytalnego wszelkie pozostałości kapitalistyczne, nie usprawiedliwione zupełnie uprzywilejowania i nierówności w prawach poszczególnych grup pracowników. W to miejsce dekret stworzył nowy i jednolity, powszechny system zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin, system, do którego wprowadzone już zostały socjalistyczne zasady przyznawania i wymierzania świadczeń, przede wszystkim zaś zasada „każdemu według pracy“. System ten, wzorowany na ubezpieczeniu radzieckim, zawiera w sobie silne elementy rozwojowe i stanowi prawidłową bazę dla dalszego stopniowego poprawiania świadczeń zarówno dla ogółu ubezpieczonych, jak i dla pracowników w niektórych kategoriach zatrudnienia.

*

Prawo do zabezpieczenia materialnego w razie niezdolności do pracy jest prawem konstytucyjnym robotników i pracowników umysłowych.

Zaopatrzenia emerytalne są udzielane z funduszu państwa, na zasadzie nieodpłatności. Pracownicy nie ponoszą żadnych opłat na ten fundusz, a prawo do świadczeń nabywają nie z tego tytułu, że opłacano za nich składki, lecz bezpośrednio na tej zasadzie, że pracowali, że dali swój wkład pracy w dzieło całego społeczeństwa, a więc na zasadzie zatrudnienia.

Świadczenia te przysługują tylko pracownikom, i to wszystkim pracownikom niezależnie od charakteru stosunku pracy lub stosunku służbowego, poza tym zaś członkom spółdzielni pracy i chałupnikom, jeżeli praca chałupnicza lub w spółdzielni stanowi ich główne źródło utrzymania. Wszyscy oni mają prawa do zaopatrzenia na gruncie tych samych zasad i w tym sensie nowy system zaopatrzenia jest istotnie powszechny. Tej powszechności nie narusza fakt, że górniczy na podstawie Karty Górnika, formierze szkła,

niektóre grupy kolejarzy, wojsko i pracownicy organów bezpieczeństwa mają odrębne systemy emerytalne; każdy bowiem, kto nie osiągnie specjalnych warunków wymaganych przez te odrębne systemy, będzie miał prawo do zaopatrzenia na podstawie przepisów dekretu.

Ponieważ prawo do zaopatrzenia przysługuje tylko pracownikom, każdy, kto zgłasza się z wnioskiem o zaopatrzenie, musi wykazać, że istotnie był pracownikiem i że nim pozostał, względnie że zmarły żywiciel rodziny był i pozostał pracownikiem. Pod tym względem dekret formuluje podstawowy uprawniający do świadczeń warunek, aby osiągnięcie wieku starszego, inwalidztwo lub śmierć pracownika nastąpiły w czasie zatrudnienia lub co najmniej w ciągu 2 lat po ustaniu ostatniego zatrudnienia, przy czym ustanie tego zatrudnienia nie może nastąpić na prośbę pracownika. Ten warunek, który można by nazwać warunkiem zachowania związku z zatrudnieniem, oznacza, że nie mają prawa do świadczeń ci, u których wiek starczy, inwalidztwo lub śmierć nastąpiły w czasie późniejszym niż w dwa lata po ustaniu zatrudnienia, nie mają tego prawa także ci, którzy przed wystąpieniem tych okoliczności sami porzucili pracę, inaczej mówiąc utracili związek z zatrudnieniem. W społeczeństwie socjalistycznym praca jest nie tylko prawem i honorem obywatela, jest ona także jego obowiązkiem. Dekret ogranicza więc prawo do zaopatrzenia osób, które naruszają ten podstawowy obowiązek obywatela i nie podejmują pracy mimo zdolności do dalszego jej wykonywania.

Przejawem socjalistycznej zasady jest także sformułowanie wymagań co do okresów zatrudnienia, jakimi pracownik musi się wykazać zgłaszając wniosek o rentę chyba, że inwalidztwo lub śmierć są następstwem wypadku lub choroby zawodowej. W stosunku do dotychczas obowiązujących przepisów wymagania te uwzględniają bardziej realną sytuację pracownika: wymagane okresy zatrudnienia są krótsze przy rencie starszej dla pracowników, którzy wykonywali prace szkodliwe dla zdrowia niż dla ogółu pracowników, krótsze także dla pracowników, którzy stali się inwalidami lub zmarli w młodszym wieku.

W całości wymagania co do okresu zatrudnienia są raczej łagodne, bo ich zadaniem jest sprawdzenie przynależności klasowej osoby zgłaszającej wniosek i wyłączenie z prawa do świadczeń osób notorycznie uchylających się od pracy, a nie zapobieżenie otrzymaniu świadczeń przez osoby, za które opłacono zbyt mało składek; nie obrona przed „złymi ryzykami“, tak typowa dla ubezpieczenia kapitalistycznego. W razie inwalidztwa lub śmierci spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową nie ma oczywiście potrzeby sprawdzania, czy uprawniony był pracownikiem i wówczas nie potrzeba także legitymować uprawnień określonym czasem zatrudnienia.

Do okresów zatrudnienia wlicza się także pracę za granicą i okresy nauki, służby wojskowej, partyzantki, obozów i więzień, działalności rewolucyjnej i to na ogół pod pewnymi warunkami, pozwalającymi sprawdzić, że okresy te dotyczą osób, które są pracownikami. Dekret wymienia liczne rodzaje takich zaliczalnych do zatrudnienia okresów, podczas których z reguły za danego pracownika nie opłacano składek. Świadczy to raz jeszcze, że wzajemność składki

i świadczenia nie stanowi cechy socjalistycznego ubezpieczenia społecznego.

Wszystkim pracownikom oraz spółdzielcom i chałupnikom i ich rodzinom dekret przyznaje prawo do zaopatrzenia w razie jednego z następujących trzech zdarzeń: 1) starości, 2) inwalidztwa lub 3) śmierci. W każdym z tych przypadków przysługuje jedna renta i nikt nie może pobierać dwu rent z dwóch różnych tytułów. Zabezpieczenie emerytalne nie jest bowiem kapitalistycznym stosunkiem ubezpieczenia, w którym za określoną składkę kupuje się określone świadczenia. Świadczenia udzielane są przez państwo wtedy, gdy zachodzi ich potrzeba i stąd wywodzi się zasada jednej renty, inaczej mówiąc zasada zabezpieczenia bytu materialnego w razie istnienia potrzeby.

Z reguły więc zaopatrzenie udzielane jest wtedy, gdy na skutek starości, inwalidztwa lub śmierci pracownika zachodzi potrzeba zabezpieczenia bytu osobom niezdolnym do pracy całkowicie lub częściowo. Reguła ta może budzić wątpliwości, jeżeli idzie o renty przyznawane pracownikom, którzy osiągnęli wiek starczy po (20—25) latach pracy, bez względu na ich zdolności do pracy. Jest jednak rzeczą jasną, że przynajmniej większość tych osób na skutek osłabienia starczego nie rozporządza już pełnią sił do pracy. Kilkudziesięcioletnią pracą zasłużyły sobie one na prawo do zaopatrzenia i zaprzestania pracy według własnego uznania. Z zasadą zabezpieczenia potrzeb łączy się ta więc zasada „według pracy”. Renty inwalidzkie udzielane są osobom całkowicie niezdolnym do pracy oraz osobom o zachowanej jeszcze, lecz wyraźnie obniżonej zdolności do pracy. Dekret dzieli inwalidów na 3 grupy pod względem rozmiarów potrzebnego im zaopatrzenia, związanych ze stanem ich inwalidztwa. Od niezdolnych do jakiegokolwiek pracy inwalidów grupy II, inwalidzi grupy I różnią się tym, że potrzebują stałej opieki drugiej osoby, inwalidzi zaś grupy III tym, że są zdolni do niektórych prac, jakkolwiek mają poważnie ograniczone możliwości zarobkowe. Stąd renty inwalidów grupy III mają po- niekąd charakter rent „wyrównawczych”.

Zasada zabezpieczenia potrzeb zastosowana została także w przypadkach ograniczenia zdolności do pracy w następstwie wypadku lub choroby zawodowej.

Dekret przyznaje więc prawo do zaopatrzenia tylko w tych przypadkach, gdy wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej nastąpiło istotne ograniczenie zdolności do zarobkowania, czego wyrazem musi być zaliczenie osoby wnioskującej o rentę co najmniej do III grupy inwalidów. Znosi więc dekret odrębne świadczenia wypadkowe i zrywa ostatecznie z kapitalistyczną zasadą pieniężnego odszkodowania wypadków i chorób zawodowych.

Renty rodzinne są również przyznawane w zasadzie tylko dla tych członków rodziny po zmarłym pracowniku lub renciście, którzy nie są zdolni do zarobkowania.

Państwowe zaopatrzenie emerytalne pracowników i ich rodzin także wywodzi się z podstawowego ekonomicznego prawa socjalizmu i jest działaniem tego

prawa określone. Dążąc do coraz pełniejszego zaspokojenia potrzeb społeczeństwa, państwo socjalistyczne troszczy się również o zabezpieczenie i zaspokojenie potrzeb ludzi pracy, którzy całkowicie lub częściowo nie są już zdolni do zapewnienia utrzymania sobie lub swym rodzinom.

Stopień tego zabezpieczenia uwarunkowany jest również wymogami podstawowego ekonomicznego prawa i dialektycznie związany jest z historycznymi warunkami realizacji zadań, dyktowanymi przez to prawo. Zależy więc od całokształtu zadań, jakie państwo na danym etapie rozwojowym ma do zrealizowania, zadań, wśród których rozbudowa przemysłu opartego na przodującej technice zajmować musi czołowe miejsce, a które wszystkie w państwie socjalistycznym służą potrzebom ludzi pracy.

Kraj nasz, rujnowany i eksploatowany przed wojną przez kapitał obcy i własny, był jednym z najuboższych w Europie i stopa życiowa szerokiej rzeszy jego ludności była także jedną z najniższych. W latach wojny i okupacji Polska została doszczętnie zniszczona i ograbiona. Odrobienie wiekowego zacofania i skutków wojny wymagało ogromnych wysiłków, wielkiego nakładu sił i środków, potrzeba także do rozbudowy kopalń i hut, przemysłu i rolnictwa, tych trwałych źródeł nieustannego wzrostu dochodu narodowego i dobrobytu całego społeczeństwa. Jest więc rzeczą oczywistą, że środki, jakie państwo nasze przeznaczyć może na zaopatrzenie emerytalne wzrastać będą stopniowo i jak w całej ekonomice tak i w tej dziedzinie nie jest jeszcze możliwe pełne zastosowanie zasady „każdemu według potrzeb”.

Równocześnie zaś jak wszystkie inne urządzenia w państwie ludowym i socjalistycznym, tak i powszechne zaopatrzenie emerytalne służyć musi w miarę możliwości potrzebom budownictwa socjalizmu między innymi przez stwarzanie pozytywnych bodźców do pracy. Dlatego też w systemie powszechnego zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin, wprowadzonego dekretem z 25.6.1954, bez porównania silniej niż w dotychczasowych przepisach emerytalnych i ubezpieczeniowych przejawiała się zasada „każdemu według pracy”.

Socjalistyczna zasada „każdemu według pracy” przejawiała się przede wszystkim w tym, że wszystkie renty, starcze, inwalidzkie i rodzinne, obliczane są w procencie od rzeczywistych, przeciętnych, ostatnich zarobków pracownika. W pierwszych latach po Wyzwoleniu, w celu zapewnienia wszystkim renciście niezbędnego minimum zaopatrzenia oraz w celu usunięcia, nieuzasadnionych w nowym ustroju, różnic w wymiarze rent robotników i pracowników umysłowych, wypłacano prawie wszystkie renty w jednakowej wysokości, a nie „według pracy”. Reforma z roku 1949 pod tym względem niewiele zmieniła. Dopiero od 1 lipca przyznaje się renty w wysokości uzależnionej od indywidualnego zarobku pracownika, z tym jednak ograniczeniem, że osobom zarabiającym ponad 1200 zł miesięcznie obliczać się będzie renty od 1200 zł, praktycznie więc ci ostatni otrzymywać będą nadal renty o jednakowym wymiarze, jednak prawie dwukrotnie wyższe niż przyznawane dotychczas.

Wyrazem tej samej zasady „według pracy” jest podział zatrudnień pracowników na 2 kategorie, przy czym pracownikom zatrudnionym pod ziemią i w pra-

ciach szkodliwych dla zdrowia, tj. zaliczonym do I kategorii zatrudnienia przysługują z reguły wyższe świadczenia, niż pozostałym pracownikom, zaliczanym do II kategorii zatrudnienia. Ten wyższy wymiar świadczeń przysługuje dlatego właśnie, że praca w I kategorii zatrudnienia szczególnie zużywa siły i wykonywana jest z narażeniem zdrowia, a nie dlatego, że jest w ogóle lepiej opłacana. Z tych samych względów pracownikom w I kategorii zatrudnienia przysługuje renta z tytułu wieku o 5 lat wcześniej, niż innym pracownikom.

Za pewnego rodzaju zastosowania tej zasady uważać można także wyższy wymiar rent, jeżeli inwalidztwo lub śmierć są następstwem wypadku lub choroby zawodowej.

Dodatek za nieprzerwany staż pracy, dodatek dla pracowników nauki, dodatek bracki i dodatek dla odznaczonych orderami przez władzę ludową, podobnie jak odrębne systemy rent z Karty Górnika, dla wojska, organów bezpieczeństwa i niektórych grup kolejarzy również wynikają z zasady „każdemu według pracy“.

Zastosowanie zasady „według pracy“ w powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym w Polsce jest znacznie węższe niż w ubezpieczeniu radzieckim i niewątpliwie stopniowo będzie ono coraz szerzej stosowaną — między innymi — jako środek poprawy zaopatrzenia zwłaszcza tych grup pracowników, których praca jest szczególnie cenna dla realizacji narodowych planów gospodarczych i rozwoju kultury naszego kraju.

W tym pierwszym etapie wprowadzenie zasady „każdemu według pracy“ do ubezpieczenia emerytalnego w Polsce, zwrócona została uwaga na niektóre rodzaje prac czy to specjalnie szkodliwych dla zdrowia, czy też specjalnie ważnych dla rozwoju kultury i bezpieczeństwa kraju. W bardziej ograniczonym zakresie uwzględniona została ciągłość pracy.

Nie wyczerpuje to wszystkich powiązań systemu emerytalnego z zagadnieniami zatrudnienia.

*

Wprowadzenie zasady „każdemu według pracy“ wyraża nie tylko uznanie wkładu pracy poszczególnych jednostek czy grup pracowników, lecz stwarza również bodźce do silniejszego powiązania pracownika z jego zawodem i zakładem pracy i jest jednym ze środków walki z płynnością kadr. Na tym jednak nie wyczerpuje się związek zagadnień emerytalnych i zagadnień zatrudnienia.

Dekret nie zawiera żadnych przepisów o zawieszeniu wypłaty renty w razie zarobkowania rencisty. Można więc zarobkować i pobierać rentę starczą, inwalidzką czy rodzinną, jeżeli tylko istnieją inne warunki do wypłaty tych rent. Zarobkowanie samo przez się nie tylko nie jest przeszkodą w pobieraniu renty, lecz przeciwnie, niektórzy renciści (zaliczeni do III grupy inwalidów) mogą być skierowani do pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i siłom i mają wówczas obowiązek podjąć tę pracę. Utracą prawo do pobierania renty jeżeli pracy tej nie podejmą.

Osoby otrzymujące rentę z powodu inwalidztwa (inwalidzi, wdowy) mogą być poddane przeszkoleniu zawodowemu, lub odpowiedniemu leczeniu w celu przywrócenia im zdolności zarobkowania.

Zapewnienie każdemu inwalidzie pracy, odpowiadającej jego siłom i kwalifikacjom, jest zadaniem, które ma być podjęte w każdym możliwym przypadku zarówno w interesie inwalidy jak i społeczeństwa, które w realizacji swoich wielkich planów stwarza pole do pracy dla każdego, choćby już nie rozporządzał pełnią swych sił.

*

Artykuł 60 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, zapewniający robotnikom i pracownikom umysłowym prawo do zabezpieczenia materialnego w razie choroby lub niezdolności do pracy wymienia jako środki służące do urzeczywistnienia tego prawa, obok ubezpieczenia na wypadek choroby, niezdolności do pracy i starości, różne inne formy organizowanej przez państwo działalności. Należy do nich szeroki rozwój lecznictwa i akcji zapobiegających przedwczesnemu inwalidztwu przez zwalczanie źródeł zachorowań i wypadków, oraz różne inne formy pomocy społecznej. Na poprawę położenia rencistów wpływa także każdorazowa obniżka cen. Przede wszystkim zaś poprawa ta następuje przez pomyślne wykonywanie naszych planów gospodarczych, przez stałe wzmacnianie się naszej gospodarki. Nie należy przecież zapominać i o tym, że w następstwie przebudowy i rozbudowy naszej gospodarki prawo do zaopatrzenia emerytalnego zyskały miliony ludzi, które poprzednio praw tych nie miały. Ze prawo to zabezpieczone zostało setkom tysięcy pracowników, którzy zdobywali pracę tylko dorywczo i skutkiem tego swoich praw emerytalnych nie mogli realizować, bo nie mieli „okresu wyczekiwania“ lub „utrzymanych uprawnień“, mówiąc dawnym językiem ubezpieczeniowców.

*

W miarę osiągnięć gospodarczych, w miarę wzrostu dochodu narodowego, coraz lepiej zaspokajane są potrzeby mas pracujących w państwie ludowym.

Wzorem w budowie powszechnego systemu zaopatrzeń emerytalnych dla pracowników i ich rodzin było ubezpieczenie emerytalne w Związku Radzieckim. Nie stać nas jeszcze na zapewnienie takiego zaopatrzenia emerytalnego, jakie daje to ubezpieczenie. Osiągnęło ono jednak swój obecny poziom w ciągłym rozwoju, zapewniając coraz wyższe świadczenia klasie robotniczej ZSRR, w miarę jak rośnie bogactwo Kraju Rad, jak podnosi się wydajność pracy ludzi radzieckich.

Doświadczenie rozwoju radzieckiego systemu emerytalnego świadczy o tym, że stanowi on bardzo dogodną podstawę do tego rozwoju i pokazuje nam drogę, po której rozwijać się może i powinien nasz system zaopatrzenia emerytalnego dla dalszej stopniowej poprawy zaopatrzeń, jak na przykład przez podwyższenie górnej granicy zarobków, od której oblicza się renty, lub przez podwyższenie procentowych wymiarów rent, czy to dla ogółu pracowników, czy też dla niektórych ich kategorii, przez wprowadzenie na wzór radziecki trzeciej kategorii zatrudnienia, pośredniej między dzisiejszą I i II itd.

Przykład radziecki uczy także, że dalszą stopniową poprawę zaopatrzeń emerytalnych zapewnić może tylko dalsza rozbudowa siły gospodarczej naszego kraju, lepsza wydajność pracy i obniżanie kosztów produkcji, a więc szybszy wzrost dochodu narodowego.

Prawo do zaopatrzeń z tytułu udziału w zwalczaniu klęsk żywiołowych

W okresie ostatniego roku wydano w Polsce szereg aktów prawnych, które organizują siły społeczeństwa do walki z klęskami żywiołowymi. Ustalając zadania i kompetencje poszczególnych organów administracji państwowej, dając im do dyspozycji odpowiednie środki i uprawnienia w przypadku zagrożenia klęską żywiołową — przepisy te umożliwiają szybką akcję i skuteczne zwalczanie klęsk. Z przepisami tymi należy zapoznać się, zwłaszcza że nakładają one na Zakład Ubezpieczeń Społecznych nowe poważne zadania.

Do tych przepisów należą:

(1) dekret z 23.4.1953 o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych (Dz. U. nr 23, poz. 93),

(2) rozporządzenie Rady Ministrów z 14.7.1953 w sprawie wykonania art. 5 dekretu o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych (Dz. U. nr 37, poz. 158),

(3) instrukcja o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych, zatwierdzona zarządzeniem nr 33 Ministra — Szefa Urzędu Rady Ministrów z 14.12.1953 (Monitor A-113, poz. 1483).

Wymieniony pod (1) dekret tak określa klęski żywiołowe:

„Klęskami żywiołowymi w rozumieniu niniejszego dekretu są wszelkiego rodzaju zdarzenia żywiołowe:

1) zagrażające bezpieczeństwu życia lub mienia większej ilości osób albo też

2) mogące wywołać poważne zakłócenia gospodarki narodowej, dla których zwalczania konieczna jest zorganizowana akcja społeczna“.

Ta definicja ma podstawowe znaczenie, ustala bowiem, że nie każda powódź, pożar czy lawina jest klęską żywiołową w rozumieniu dekretu, lecz tylko takie zdarzenie, które odpowiada wyliczonym warunkom. Tak więc lawina zasypująca pola i opuszczone szalasy nie będzie klęską żywiołową, ale taka sama lawina zasypująca lub zagrażająca zamieszkałemu osiedlu będzie klęską żywiołową w rozumieniu dekretu. Nawet duży pożar odosobnionego budynku nie będzie klęską żywiołową, ale pożar domu w zwarcie zabudowanym, osiedlu, zagrażający przerzuceniem się ognia, należy uznać za klęskę żywiołową. Podobnie za klęskę żywiołową może być uznana epidemia lub epizootia (epidemiczna choroba zwierząt), zaatakowanie roślin przez szkodniki itp., jeżeli zachodzą podane w dekreście warunki.

Pojęcie klęski żywiołowej określa bliżej instrukcja wymieniona pod (3). Ustala ona, że przepisy dekretu o zwalczaniu klęsk żywiołowych dotyczą takich sytuacji wyjątkowych, w których dla odwrócenia nie-

bezpieczeństwa nie wystarczają środki i świadczenia przewidziane innymi przepisami jak:

(4) dekretem o obowiązku świadczeń w naturze na cele publiczne (Dz. U. z 1951 nr 38, poz. 284 i z 1953 nr 31, poz. 123),

(5) ustawą o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 1951 nr 58, poz. 404),

(6) ustawą o budowie i utrzymaniu dróg publicznych (Dz. U. z 1948 nr 54, poz. 433),

(7) przepisami o zwalczaniu szkodników roślinnych, epidemii itp.

Dopiero w przypadku, gdy klęska przybiera tak niepokojące rozmiary, że normalnie stojące do dyspozycji środki uznane będą za niewystarczające, można skorzystać z uprawnień ustalonych w dekreście. Jest więc jasne, że za klęskę żywiołową nie można uznać np. nadmiernych opadów śniegu, normalnych wylewów wody i pożarów.

Organizatorem i kierownikiem akcji społecznej dla zwalczania klęski żywiołowej są terenowo właściwe prezydium rad narodowych. Prezydium rad narodowych powinny przede wszystkim wykorzystać środki, które normalnie stoją do ich dyspozycji (straże pożarne, własny tabor transportowy i sprzęt), przy czym z prezydiami współpracują organizacje społeczne. Jeżeli te środki okażą się lub zostaną uznane za niewystarczające, prezydium rady narodowej ma prawo wprowadzenia świadczeń osobistych i rzeczowych dla celów organizowanej akcji ratowniczej. Obowiązek świadczeń obejmuje osoby fizyczne i prawne.

Kategorie osób obowiązanych do świadczeń i tryb ich powoływania do wykonania świadczeń osobistych i rzeczowych ustala rozporządzenie wymienione pod (2). Powołanie do świadczeń następuje bądź w formie wezwania skierowanego do określonej osoby, bądź w formie zarządzenia ogłoszonego w sposób zwyczajowo przyjęty w danej miejscowości. Uchylenie się od wykonania świadczeń jest karane.

Omawiany dekret ustala następujące rodzaje świadczeń osobistych i rzeczowych, do których ma prawo powołać właściwe prezydium rady narodowej:

a) udzielenie pierwszej pomocy osobom, które uległy nieszczęśliwym wypadkom,

b) udostępnienie uszkodzonym pomieszczenia na czas niezbędny dla udzielenia im pierwszej pomocy i schronienia,

c) przyjęcie na przechowanie mienia uszkodzonych,

d) zabezpieczenie zagrożonego inwentarza żywego, dostarczenie mu pomieszczenia i paszy,

e) pełnienie warty w celu zapobieżenia rozszerzeniu się klęski,

- f) wykonywanie określonych robót,
- g) dostarczenie narzędzi potrzebnych dla prowadzenia akcji ratowniczej,
- h) dostarczenie środków przewozowych wraz z potrzebnym paliwem względnie inwentarzem pociągowym.

Dekret postanawia jednocześnie, że każdy, kto w czasie zorganizowanej akcji społecznej i w związku z udziałem w tej akcji bez własnej winy doznał uszkodzenia zdrowia, powodującego utratę zdolności zarobkowej ma prawo do odszkodowania. W razie śmierci tej osoby prawo do odszkodowania przysługuje osobom, które zmarły utrzymywał, lub do których utrzymywania był prawnie zobowiązany. Jednocześnie przysługuje prawo do odszkodowania za szkody majątkowe powstałe bez winy poszkodowanego na skutek zniszczenia, uszkodzenia, zużycia lub utraty mienia w czasie i w związku z akcją ratowniczą.

Zasady i tryb ustalania i wypłaty odszkodowań określonych dekretem ustala:

(8) rozporządzenie Rady Ministrów z 16.6.1954 w sprawie wynagradzania szkód poniesionych w związku z udziałem w akcji zwalczania klęsk żywiołowych (Dz. U. nr 29, poz. 112), które weszło w życie z dniem ogłoszenia, tj. 29.6.1954.

Rozporządzenie ustala, że osoby, które bez własnej winy doznały w czasie i w związku z udziałem w akcji społecznej, zorganizowanej w celu zwalczania klęsk żywiołowych, uszkodzenia zdrowia, powodującego całkowitą lub częściową utratę zdolności do pracy zarobkowej, mają prawo do:

a) bezpłatnego korzystania ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia oraz do otrzymywania leków,

b) świadczeń pieniężnych (zasiłku chorobowego, renty inwalidzkiej, renty rodzinnej w razie śmierci poszkodowanego).

Wymienionych świadczeń udziela się według zasad ustalonych w odniesieniu do pracowników, którzy ulegli uszkodzeniu wskutek wypadków w zatrudnieniu oraz do osób po nich pozostałych.

Świadczeń pieniężnych wymienionych pod b) udziela Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Uprawniony może zgłosić roszczenie bezpośrednio do Zakładu bądź za pośrednictwem prezydium właściwej rady narodowej.

Prawo do świadczeń może przysługiwać osobom, które pozostają w zatrudnieniu bądź nie zatrudnionym oraz samodzielnie gospodarującym (rolnikom, rzemieślnikom). W pierwszym przypadku świadczenia ustala się na podstawie zarobku osoby poszkodowanej w trybie i w sposób określony dla pracowników poszkodowanych z powodu wypadków w zatrudnieniu. Innymi słowy więc wypadek, który wydarzył się w związku z akcją ratowniczą uważa się za wypadek w zatrudnieniu. Dla osób nie pozostających w zatrudnieniu lub gospodarujących samodzielnie renta wynosić będzie dla poszkodowanego 400 zł przy 100% niezdolności, dla wdowy zaś 200 zł.

Dochodzenie roszczeń w stosunku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz rozstrzyganie sporów następuje w trybie ustalonym dla świadczeń rentowych.

Pomocy leczniczej udzielają społeczne zakłady służby zdrowia. Jeżeli sama osoba nie jest objęta

ubezpieczeniem społecznym, pomocy leczniczej udziela się na podstawie zaświadczenia kierownika akcji zwalczania klęski żywiołowej lub prezydium rady narodowej.

Poza tym rozporządzenie ustala zgodnie z dekretem wymienionym pod (1), że osobom, które poniosły szkody materialne wskutek zniszczenia, uszkodzenia, zużycia lub utraty mienia (w warunkach określonych dekretem) przysługuje odszkodowanie pokrywające rzeczywistą szkodę. Odszkodowanie to wypłaca Państwowy Zakład Ubezpieczeń, a dla dochodzenia roszczeń z tego tytułu oraz dla rozstrzygnięcia sporów ustalono tryb postępowania przyjęty w obowiązkowym ubezpieczeniu budynków od ognia.

Jak to już omówiono na wstępie, powoływanie obywateli do świadczeń w akcji zwalczania klęski żywiołowej może nastąpić tylko w przypadku, gdy klęska przybiera duże rozmiary i nie można jej zwalczyć normalnymi środkami. Na przykład w stosunku do pożarów instrukcja podana pod (3) przewiduje, że za klęski w rozumieniu dekretu (1) należy uważać pożary przestrzenne (lasów, łąk, torfowisk) oraz masowe (wielkiej liczby domów), jeżeli środki przewidziane w przepisach o ochronie przeciwpożarowej okażą się niewystarczające. Zatem w zasadzie w razie pożarów akcja prowadzona będzie środkami ustalonymi w

(9) ustawie o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 1951 nr 58, poz. 404).

Również i ta ustawa przewiduje prawo powoływania osób cywilnych i prawnych do świadczeń osobistych i rzeczowych, przewiduje jednak prostszy i szybszy tryb powoływania do świadczeń, niż dekret przytoczony pod (1) i nie ogranicza zakresu świadczeń. Prawo powoływania do obowiązkowych świadczeń osobistych i rzeczowych daje ona kierownikowi akcji ratowniczej w czasie pożaru.

Podobnie jak dekret o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych, również ustawa o ochronie przeciwpożarowej zapewnia odszkodowanie z tytułu utraty zdrowia lub strat materialnych poniesionych w czasie i w związku z akcją ratowniczą.

Rodzaje tych odszkodowań oraz sposób ich ustalania i wypłaty określa:

(10) rozporządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 4 czerwca 1954 w sprawie wynagrodzenia szkód poniesionych w związku z akcją ratowniczą w czasie pożaru (Dz. U. nr 31, poz. 125), obowiązujące od 7.7.1954.

Omówione nowe przepisy, w szczególności rozporządzenia (8) i (10), nakładają na społeczną służbę zdrowia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowy Zakład Ubezpieczeń obowiązek udzielania pewnych nowych świadczeń i odszkodowań. Uzupełniając w ten sposób odnośne przepisy normujące działalność wspomnianych instytucji, rozporządzenia te utrzymują dla tych nowych odszkodowań zasady wymierzania i wypłaty, sposób zgłaszania i dochodzenia roszczeń oraz sposób rozstrzygnięcia sporów stosowany w tych instytucjach dotychczas w odniesieniu do innych kategorii uprawnionych. Fakt ten niewątpliwie w poważnym stopniu ułatwi im wykonanie nowych zadań.

(A. W.)

Praca chałupnicza a uprawnienia do zasiłków z ubezpieczenia społecznego

Chałupnicy, dla których praca chałupnicza stanowi główne źródło utrzymania, uważani są w ocenie uprawnień do świadczeń za pracowników, jednak warunki pracy i płacy chałupników są zasadniczo odmienne niż ogółu pracowników i dlatego, aby ocenić uprawnienia ich do świadczeń z ubezpieczenia społecznego należy odpowiedzieć na pytanie, kogo uważa się za chałupnika.

Według rozp. MPiOS z 17.7.1954 (Dz. U. nr 35, poz. 148) chałupnikiem jest ten, który:

a) zawodowo wytwarza (wyrabia, przerabia lub wykańcza) własną pracą lub przy pomocy członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym — przedmioty dla uspołecznionych zakładów pracy (spółdzielni pracy, przedsiębiorstwa państwowego itp.) z materiałów dostarczonych przez te zakłady,

b) pracuje we własnym mieszkaniu lub innym lokalu, pozostającym do jego dyspozycji, sam reguluje tryb i czas swych zajęć i nie podlega przepisom o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy,

c) utrzymuje siebie i rodzinę głównie z pracy chałupniczej,

d) nie posiada majątku, podlegającego podatkowi gruntowemu, ani źródeł przychodu, powodujących obowiązek uiszczania podatku obrotowego.

Chałupnik, który jednocześnie odpowiada wymienionym warunkom, ma prawo do świadczeń podobnie jak inni pracownicy fizyczni.

Nie jest zatem chałupnikiem w rozumieniu uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, mimo, że wykonuje pracę chałupniczą:

a) rolnik opłacający podatek gruntowy oraz

b) samodzielny rzemieślnik opłacający podatek obrotowy.

Dlatego też nie mają prawa do świadczeń członkowie pomocniczych spółdzielni rzemieślniczych, którzy są właścicielami indywidualnych warsztatów i wyrabiają przedmioty na zlecenie i z materiałów dostarczonych przez spółdzielnię.

Abym więc ustalić prawo chałupnika do świadczeń, należy przede wszystkim stwierdzić na podstawie zaświadczenia prezydium rady na-

rodowej, czy praca chałupnicza stanowi dla niego główne źródło utrzymania i czy nie opłaca on podatku gruntowego lub podatku obrotowego.

Grupy chałupników

W ocenie uprawnień do zasiłków rodzinnych i chorobowych różni się 2 grupy chałupników:

a) inwalidów-członków inwalidzkich spółdzielni pracy oraz
b) innych chałupników.

Inwalida-chałupnik uważany jest za pracownika wówczas, jeśli zarobek jego z tytułu pracy chałupniczej nie jest niższy od 150 zł miesięcznie.

Inny chałupnik uważany jest za pracownika wówczas, jeśli w danym miesiącu osiągnął co najmniej 20 dniówek obliczeniowych.

Dla ustalenia, czy w danym miesiącu chałupnik osiągnął co najmniej 20 dniówek obliczeniowych, mnoży się ilość wyrobionych przez chałupnika przedmiotów przez normę czasu ustaloną dla zrobienia danego rodzaju przedmiotu. Otrzymana suma godzin obliczeniowych, odpowiadająca normom oraz ilości i rodzajowi wyrobionych przedmiotów, podzielona przez 8 (ośmiogodzinny dzień pracy) daje liczbę dniówek wypracowanych przez chałupnika w danym miesiącu kalendarzowym.

P r z y k ł a d: Chałupnik, zatrudniony przez rzemieślniczą spółdzielnię krawców, szyje spodnie. Norma za uszycie 1 pary spodni ustalona została na 9 godzin. W kwietniu chałupnik uszył 20 par spodni, wobec czego osiągnął $20 \times 9 : 8 = 180 : 8 = 22,5$ dniówek obliczeniowych.

Dla uzyskania w danym miesiącu 20 dniówek obliczeniowych wystarczy, aby chałupnik przepracował 160 godzin (20×8).

Do dniówek obliczeniowych zalicza się chałupnikowi okresy zwolnienia od pracy z powodu choroby, stwierdzone zaświadczeniem lekarskim (L4).

Uprawnienia do zasiłków

Chałupników, podobnie jak innych pracowników, obowiązuje przy uprawnieniach do zasiłków okres wyczekiwania.

Do zasiłków rodzinnych na członków rodziny, będących na jego utrzymaniu ma chałupnik prawo po trzech miesiącach od podjęcia pracy, w których:

a) chałupnik inwalida — zarobił co najmniej 150 zł,

b) inny chałupnik — osiągnął co najmniej 20 dniówek obliczeniowych.

Zasiłki rodzinne przysługują za każdy następny miesiąc pełnego zatrudnienia, tj. po osiągnięciu bądź 150 zł zarobku bądź 20 dniówek obliczeniowych.

Do zasiłku chorobowego, w razie niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim na druku L4, chałupnik ma prawo, jeśli w miesiącu poprzedzającym zachorowanie:

a) chałupnik inwalida — zarobił co najmniej 150 zł,

b) inny chałupnik — osiągnął co najmniej 20 dniówek obliczeniowych oraz

c) w momencie zachorowania pozostawał na liście chałupników.

Do zasiłku połogowego i pokarmowego ma prawo kobieta-chałupnica, jeżeli:

a) w ciągu 12 miesięcy przed porodem osiągnęła przez 4 miesiące bądź po 150 zł (chałupnica-inwalidka) bądź po 20 dniówek obliczeniowych, oraz

b) przed porodem pozostawała na liście chałupników.

Zasiłek nie może być wypłacany osobom, które w czasie choroby, lub urlopu macierzyńskiego podejmowały materiał na roboty i oddawały wyrobione przedmioty, a więc zarabowały.

Na żonę chałupnika, pozostającą na jego utrzymaniu (nie zatrudnioną w charakterze pracownicy lub chałupnicy) przysługuje zasiłek pokarmowy, jeżeli w miesiącu poprzedzającym poród chałupnik wypracował co najmniej 20 dniówek obliczeniowych lub osiągnął zarobek 150 zł (chałupnik-inwalida).

Zasiłek pogrzebowy po zmarłym chałupniku przysługuje wtedy jeśli:

a) w miesiącu poprzedzającym śmierć lub zachorowanie chałupnik wypracował co najmniej 20 dniówek obliczeniowych, wzgl. zarobił 150 zł (chałupnik-inwalida) oraz

b) śmierć chałupnika nastąpiła, gdy zmarły pozostawał na liście chałupników lub w czasie pobierania zasiłków chorobowych.

Te same warunki powinny być spełnione dla wypłaty zasiłku pogrzebowego chałupnikowi na skutek śmierci członka jego rodziny.

Warunek wypracowania w miesiącu poprzedzającym 20 dniówek obliczeniowych lub osiągnięcia zarobku w kwocie zł 150 nie jest wymagany, wtedy, gdy śmierć chałupnika na-

stąpiła wskutek stwierdzonego wypadku przy pracy chałupniczej.

Zasiłki nie przysługują, gdy w momencie zaistnienia okoliczności (choroba, poród, śmierć) chałupnik nie figurował na liście chałupników, czy też na skutek zrezygnowania przedtem z pracy chałupniczej czy też z powodu skreślenia go z listy przez zakład pracy.

Nie tylko do zasiłków mają prawo chałupnicy z tytułu swojej pracy. Dekret o powszechnym zaopatrzeniu

emerytalnym z 25.6. br. traktuje chałupników pod względem uprawnień do świadczeń na równi z innymi pracownikami, jeśli chałupnik odpowiada warunkom, które zostały na wstępie podane.

Objęcie chałupników powszechnym zaopatrzeniem emerytalnym w system obowiązkowego ubezpieczenia pracowników i ich rodzin jest wyrazem, że władza ludowa docenia pracę chałupniczą.

M. Wróblewski

W odpowiedzi na uwagi i propozycje czytelników

Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26. 7. 1950 o ujednoczeniu uprawnień do świadczeń na dzieci zasiłek rodzinny przysługuje osobom pracującym także na dzieci po ukończeniu 16 roku życia do 24 roku życia przez czas uczęszczania do szkół.

Za szkoły, zgodnie z wyjaśnieniem MPiOS należy uważać te formy szkolenia, które mają na celu przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy, tj. takie, które absolwentom dają prawo przejścia na wyższy poziom szkolenia lub odpowiedni stopień kwalifikacyjny w określonej tryb i czas swych zajęć i nie miary zajęć muszą przy tym wykluczać normalną pracę zarobkową.

Zgodnie z tym, uprawnienia do zasiłku rodzinnego z tytułu pracy żywiciela przysługują w razie uczęszczania do państwowych szkół ogólnokształcących, zawodowych i wyższych wszelkich poziomów i kierunków szkolenia.

Na równi ze szkołami państwowymi należy w zakresie uprawnień do świadczeń ubezpieczeniowych dla uczęszczających traktować szkoły niepaństwowe, jeżeli posiadają w danym roku szkolnym uprawnienia szkół państwowych.

Uprawnienia do świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu pracy żywiciela przysługują również dla młodzieży uczęszczającej na wyższe kursy techniczno-pedagogiczne.

Świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu pracy żywiciela nie przysługują zatrudnionym w charakterze pracowników i otrzymującym normalne wynagrodzenie z tego tytułu choćby równocześnie uczęszczali do szkół lub odbywali szkolenie zawodowe.

Również zapisanie się do szkół ogólnokształcących lub zawodowych dla pracujących albo do szkół zaocznych (korespondencyjnych) ogólnokształcących lub zawodowych nie uprawnia do przedłużenia świadczeń ubezpieczeniowych z tytułu pracy żywiciela.

Referenci zasiłkowi z zakładów pracy zwracają się więc niejednokrotnie do redakcji z prośbą o ogłoszenie drukiem spisu szkół, do których uczęszczanie młodzieży w wieku ponad 16 lat uprawnia pracujących rodziców do pobierania zasiłku rodzinnego.

Z takimi propozycjami wystąpili ostatnio: ob. Zuzanna Kawecka z Sędziszewa i ob. Czesław Biernacki z Tucholi.

Wydanie jednak spisu wszystkich szkół istniejących na terenie kraju, zarówno państwowych jak i prywatnych posiadających uprawnienia szkół państwowych, jest w tej chwili trudne do zrealizowania, bowiem z uwagi na stały wzrost ilości szkół państwowych, a w odniesieniu do szkół prywatnych — na nadawanie im lub pozbawianie ich uprawnień szkół państwowych, spis ten traciłby szybko aktualność i praktycznie rzecz biorąc, nie dałby referentom zasiłkowym oczekiwanego ułatwienia.

Przy ustalaniu uprawnień szkół pracownicy ubezpieczeniowi wykazują własną inicjatywę, zwracając się po informacje do placówek ZUS, prezydiów rad narodowych, czy wreszcie do samych szkół.

Oto, co pisze nasz korespondent, referent zasiłkowy z Andrychowskich Zakładów Przemysłu Bawelnianego, ob. Władysław Jończy:

„W związku z brakiem wykazu szkół, poradziłem sobie w ten spo-

sób, że przejrzałem kalendarze robotnicze z ostatnich lat i tam znalazłem wykaz szkół wyższych, o które często chodzi”.

Ob. M. P. z Poznania znalazł inną radę i pragnie się nią podzielić z czytelnikami PUS: Pisze on:

„Gdy otrzymałem komunikat ZUS w sprawie wypłacania zasiłków na dzieci uczęszczające do szkół, musiałem go przeczytać kilka razy, aby go móc dokładnie zrozumieć. Nie znalazłem w nim jednak drogi do praktycznego wykorzystania wszystkich zawartych w nim wskazówek. Przedkładane mi przez pracowników zaświadczenia szkolne nie stwierdzały bowiem, czy szkoła jest szkołą państwową lub posiadającą uprawnienia szkół państwowych. Na próżno oczekiwałem nadesłania przez ZUS spisu szkół posiadających uprawnienia szkół państwowych. Dopiero na jednym ze szkoleń organizowanym przez ZUS w wyniku szeregu wypowiedzi dyskusantów ustalono, że należy się zwrócić wprost do szkoły z zapytaniem, czy w bieżącym roku posiada ona uprawnienia szkoły państwowej i w zależności od tego przyznawać zasiłek rodzinny. Ten tok postępowania daje rękojmię bezbłędnego postępowania, przy czym za właściwą odpowiedź ze strony szkół uznaje: „W bieżącym roku szkolnym posiadamy uprawnienia szkoły państwowej”.

Wyrażamy przekonanie, że wszyscy zainteresowani referenci zasiłkowi skorzystają z rad ob. Jończy i ob. M. P. i sprawy wypłacania zasiłków rodzinnych na uczącą się młodzież załatwią we własnym zakresie, nie czekając nadesłania spisu szkół.

PRZYPOMINAMY O PAŹDZIERNIKOWEJ WYMIANIE OŚWIADCZEŃ

Corocznie w miesiącu październiku pracownicy pobierający zasiłki rodzinne składają oświadczenia dla wypłaty zasiłków rodzinnych. Również więc i w październiku br. powinni złożyć nowe oświadczenia. Bez nowych oświadczeń zasiłek rodzinny za październik nie może być wypłacony.

Referenci zasiłkowi w zakładach pracy powinni już we wrześniu postarać się o potrzebny zapas druków oświadczeń (Ch 35), które można otrzymać bezpłatnie w najbliższej placówce ZUS. W porozumieniu z radą zakładową (miejsce) należy ustalić sposób rozdania formularzy wśród załogi. Można je doręczyć przy wypłacie zasiłków rodzinnych za wrzesień 1954, rozdać przez delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w grupach związkowych itp.

Zalodze pracowniczej trzeba przypominać o obowiązkach dokładnego wypełnienia formularzy, podpisania i poświadczenia przez prowadzących meldunki, komitety blokowe oraz o konieczności złożenia nowych oświadczeń w zakładzie pracy. Informować można przez zamieszczenie odpowiedniego pouczenia na tablicy ogłoszeń, przez radiowęzeł itp. Trzeba również ustalić gdzie, u kogo i w jakim czasie mają być składane nowe oświadczenia. Pracowników, którzy będą pomagać referentom zasiłkowym w przyjmowaniu nowych oświadczeń, należy pouczyć, aby badali, czy druki oświadczeń są dokładnie i całkowicie wypełnione, podpisane i poświadczone. Niedokładnie wypełnio-

ne formularze trzeba od razu zwracać do uzupełnienia.

Nasuwa się pytanie, jaki jest cel corocznej wymiany oświadczeń dla wypłaty zasiłków rodzinnych, która wymaga dużego nakładu pracy od referentów zasiłkowych, osób prowadzących meldunki i komitetów blokowych, pochłaniając poza tym wielką ilość formularzy oświadczeń.

Coroczna wymiana oświadczeń jest jedną z form kontroli uprawnień do zasiłków rodzinnych, którą ma wykonać przede wszystkim administracja zakładu pracy przy współpracy związkowego aktyw socjalno-ubezpieczeniowego. Akcja wymiany ma przede wszystkim stwierdzić:

a) czy i jakie zmiany zaszły w gronie rodzinnym pracownika od czasu złożenia poprzedniego oświadczenia,

b) czy pracownik doniósł we właściwym czasie o tych zmianach w celu ewentualnego wstrzymania dalszej wypłaty zasiłku na danego członka rodziny,

c) czy i jaka kwota zasiłku, którą należy przypisać do zwrotu pracownikowi, została nadpłacona.

Wymiany oświadczeń nie należy więc uważać za formalność biurokratyczną, lecz za realny i konieczny środek kontroli uprawnień do zasiłków obok dwóch poprzednich kontroli o charakterze społecznym, wykonywanych w lutym i czerwcu przez związkowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy w myśl wytycznych CRZZ z 20.5.1952.

Co ma począć referent zasiłkowy z nowymi oświadczeniami zebranymi od pracowników?

Po zebraniu i uporządkowaniu wszystkich nowych oświadczeń należy szczegółowo porównać każde nowe oświadczenie z poprzednim. Trzeba przy tym zwrócić uwagę:

a) czy skład zgłoszonej rodziny jest ten sam,

b) czy te same są imiona, nazwiska i daty urodzenia członków rodziny.

Gdy w nowym oświadczeniu brak jakiegoś członka rodziny, na którego dotąd wypłacano zasiłek, trzeba wyjaśnić na podstawie dokumentów, od kiedy ustało jego uprawnienie, np. od kiedy w rzeczywistości żona podjęła pracę, lub dziecko przerwało naukę, podjęło pracę, otrzymało stypendium, umarło. Nadpłacony zasiłek przypisuje się do zwrotu.

W razie stwierdzenia niezgodności dat urodzenia tego samego członka rodziny, należy ustalić faktyczną datę na podstawie świadectwa urodzenia.

Po szczegółowym porównaniu wszystkich oświadczeń, wyjaśnieniu wszystkich wątpliwości, ustaleniu uprawnień, wpisaniu kwoty obliczonego zasiłku do nowego oświadczenia, referent przystępuje do sporządzenia listy wypłat zasiłków za październik.

Stare oświadczenia należy przechowywać obok nowych co najmniej do czasu przeprowadzenia kontroli wypłat zasiłków przez rewidenta ZUS.

M. W.

Czy sprzątacze w szkołach wiejskich mają prawo do zasiłków rodzinnych

Duże trudności napotyka w praktyce ustalenie prawa do zasiłków rodzinnych dla sprzątaczy (woźnych) w szkołach i przedszkolach prezydiów gminnych rad narodowych. Trudności te wynikają z braku ustalenia norm, pełnego zatrudnienia tej kategorii pracowników.

Sprzątacze pobierają za swą pracę wynagrodzenie ryczałtowe przewidziane w ogólniku b. Ministerstwa Administracji Publicznej nr 107 z 12. 12. 1948 (Dz. Urz. nr 50, poz. 360) oraz w uchwale Rady Mini-

strów z 19. 12. 1949 (Monitor A-15, poz. 152) w sprawie ryczałtowego wynagrodzenia pracowników państwowych i samorządowych. Wobec braku dla sprzątaczy określenia dobowej normy czasu pracy, przyjmuje się dla nich normę obowiązującą ogół pracowników, tj. 8 godzin dziennie. Za zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin (8 godzin) przyjmuje się zatrudnienie, za które sprzątacze otrzymuje pełne ryczałtowe wynagrodzenie, odpo-

wiadające co najmniej XII grupie uposażenia.

Jak wykazały jednak badania, przeprowadzone przez ZUS na terenie niektórych województw, prezydium GRN częstokroć wypłacają sprzątacjom wynagrodzenie w dowolnej wysokości, niezależnie od ilości godzin pracy, a w zależności od posiadanych kredytów. W praktyce więc sprzątacze zatrudnieni 8 godzin mogą otrzymywać niepełny ryczałt, a mogą się zdarzyć sytuacje odwrotne. Ten stan rzeczy nie

zawsze pozwala ustalić, którzy sprzątacze są rzeczywiście zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, a tym samym — czy mają prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu wykonywanej pracy.

Celem uporządkowania tego zagadnienia konieczne jest uregulowanie przez Ministerstwo Oświaty norm pełnego zatrudnienia tej kategorii pracowników; ułatwi to ustalanie uprawnień do zasiłków rodzinnych.

Do czasu takiego uregulowania,

MPIOS w piśmie z 30. 7. 1954 r. Zn. Uz. 30a — 153/54 podało tymczasowe zasady, którymi należy się kierować przy ustalaniu uprawnień do zasiłków rodzinnych sprzątaczy (woźnych) w szkołach i przedszkolach prez. gminnych rad narod. Według tych zasad, do zasiłków rodzinnych mają prawo ci sprzątacze (woźni), którzy za swoją pracę w szkole pobierają ryczałtowe wynagrodzenie odpowiadające co najmniej XII grupie uposażenia; natomiast osobom otrzymują-

cym niższe wynagrodzenie ryczałtowe niż XII grupa uposaż. — zasiłki rodzinne nie przysługują.

Wobec tego sprzątaczo (woźnym) nie odpowiadającym wymienionym warunkom należy wstrzymać wypłatę zasiłków rodzinnych, jeśli prawo do ich pobierania nie zostało przedtem ustalone przez ZUS, a od prezydiów gminnych rad narodowych — jako zakładów pracy — zażądać zwrotu nadpłaconych świadczeń.

H. Z.

Dokumentacja wniosków o świadczenia rentowe

Dekret z 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) uzależnia prawo do świadczeń od spełnienia się szeregu warunków wzgl. zająścia różnych okoliczności. Warunki te są różnicowane w zależności od rodzajów świadczeń.

Istnienie jakiegos warunku zainteresowany jest obowiązany udowodnić, w myśl przepisów rozdz. VIII dekretu oraz cz. I zarządzenia MPIOS z 1.7.1954 w sprawie wykonywania dekretu o powszechnym zaopatrzeniu pracowników i ich rodzin (Monitor A-70, poz. 874). Cytowany dekret oraz zarządzenie Ministra nazywane będą dalej dekretem wzgl. zarządzeniem.

Poniższy tabelaryczny układ dokumentów, które należy dołączyć do wniosku o świadczenia dla udowodnienia istnienia warunków i prawa do danego rodzaju świadczenia, podaje dokumenty typowe, wymagane w poszczególnych przypadkach. Dokumenty te należy dołączać w oryginałach. Jeśli jednak zainteresowany nie ma wymaganego dokumentu, może w pewnych przypadkach przedłożyć inne dowody wzgl. zaświadczenia, które zastępczo mogą stwierdzić jakąś okoliczność, a w wyjątkowych przypadkach może nawet dać dowód w postaci zeznań świadków. Wysokość jednak zarobków i okresy bezrobocia muszą być udowodnione dokumentami. Np. jeśli wdowa nie może dołączyć do wniosku o rentę rodzinną wyciągu z aktu małżeństwa, a okoliczność zawarcia związku małżeńskiego wynika z wyciągu aktu zgonu pracownika i zaświadczenia o wspólnym pożyciu z pracownikiem do chwili jego zgonu, należy uważać, iż oko-

liczność zawarcia związku małżeńskiego została udowodniona.

Jakie okoliczności wzgl. warunki mogą być udowadnianie dokumentami oryginalnymi (wzgl. odpisami a jakie dowodami zastępczymi?

1. Wiek osoby uprawnionej do świadczeń, zawarcie związku małżeńskiego, pokrewieństwo i powinowactwo ustala się w zasadzie na podstawie wyciągów z aktu stanu cywilnego (akt urodzenia, małżeństwa). Jeśli zainteresowany zgłasza wniosek osobiście, może powyższe okoliczności wykazać dowodem osobistym, z którego przyjmujący wniosek sporządza notatkę. Zgon pracownika wzgl. członka jego rodziny ustala się tylko na podstawie wyciągu z aktu zgonu.

2. Okresy pracy na podstawie umowy, mianowania, nakazu pracy, okresy odbywania praktyki w zakładach pracy, kategorię zatrudnienia, nieprzerwane okresy pracy, pobierania zasiłków chorobowych, wysokość zarobków, ustala się na podstawie zaświadczenia zakładu pracy na drukach Rp. 4 lub Rp. 5, legitymacji ubezpieczeniowej (lub innych dawnych dowodów ubezpieczenia), umów o pracę, odpisów dekretów mianowania lub nakazów pracy. W razie braku tych dokumentów powyższe okresy, z wyjątkiem okresu pobierania zasiłku chorobowego, można udowadniać zeznaniami świadków, którzy byli współpracownikami. Okresy pobierania zasiłków chorobowych można udowadniać tylko oryginalnymi dokumentami (zaświadczenia zakładu pracy, legitymacje ubezpieczeniowe, asygnaty lub akta ZUS).

3. Okresy nauki w szkołach, pracę w charakterze aspiranta lub pracownika nauki, ustala się na podstawie zaświadczeń szkolnych lub odpisów mianowania.

4. Okresy służby wojskowej, służby w oddziałach partyzanckich, okres pobytu w niewoli, ustala się na podstawie książeczki wojskowej lub innych dokumentów wydanych przez władze wojskowe.

5. Okresy pobytu w niemieckich obozach koncentracyjnych i obozach pracy przymusowej w czasie od 1.9.1939 do 9.5.1945 ustala się na podstawie zaświadczeń lub legitymacji Związku Bojowników o Wolność i Demokrację, zaświadczeń prezydiów rad narodowych lub innych ewent. dokumentów.

6. Dane co do związku przyczynowego inwalidztwa z wypadkiem w zatrudnieniu, rodzaj kalectwa, datę i przyczyny wypadku, ustala się na podstawie zawiadomień o wypadku, sporządzanych przez zakłady pracy, kart historii choroby, ewent. akt dochodzeń sądowych lub wreszcie zeznań świadków.

7. Dane co do związku przyczynowego z chorobą zawodową: rodzaj i charakter pracy, warunki i sposób jej wykonywania, środki produkcyjne oraz narzędzia pracy, z którymi pracownik stykał się w czasie pracy przed zachorowaniem na chorobę zawodową, ustala się na podstawie zaświadczeń zakładu pracy, zeznań świadków, rzeczoznawców lub samego pracownika.

8. Pozostawanie członków rodziny na utrzymaniu pracownika, wychowywanie dzieci przez rodziców wzgl. dziadków, istnienie wspólności małżeńskiej do chwili śmierci pracownika, zarobkowanie i pobieranie renty albo zasiłków rodzinnych przez członków rodziny pracownika, pozostawanie tych członków przy życiu, ustala się na podstawie zaświadczeń prezydiów rad narodowych lub komitetów blokowych.

TABELARYCZNY UKŁAD WARUNKÓW LUB OKOLICZNOŚCI, KTÓRE WYMAGAJĄ STWIERDZENIA WZGL. USTALENIA I DOKUMENTÓW, KTÓRE NALEŻY DOŁĄCZYĆ DO WNIOSKU O ŚWIADCZENIA

Lp.	Okoliczność, wzgl. warunki wymagające stwierdzenia lub ustalenia	Dokumenty, które należy dołączyć do wniosku na dowód istnienia warunków	Przepisy, które przewidują dany warunek, oraz wyjaśnienia i uwagi dodatkowe
R e n t a s t a r c z a			
1.	Wiek pracownika	wyciąg aktu urodzenia lub okazanie dowodu osobistego	art. 28 i 30 dekr., § 9 zarz. Wiek starczy wynosi: dla pracowników I kateg. 60 lat dla mężczyzn, a 55 lat dla kobiet II kateg. zatrudnienia — 65 lat dla mężczyzn, a 60 lat dla kobiet.
2.	Przyczyna zwolnienia pracownika z ostatniego miejsca pracy, jeśli wiek starczy nie został osiągnięty w czasie zatrudnienia oraz data ustania zatrudnienia	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4	art. 28 dekr. i § 9 zarz. Jednym z warunków do renty starczej jest osiągnięcie wieku starczego w czasie zatrudnienia. Jeśli ten wiek został osiągnięty po ustaniu zatrudnienia, pracownik ma prawo do renty tylko wtedy, gdy zwolnienie z pracy nie nastąpiło na jego prośbę i wiek starczy został osiągnięty w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia. Data ustania zatrudnienia ma również znaczenie dla oceny prawa do dodatku dla dzieci.
3.	Wymagany okres zatrudnienia (tzw. okres wyczekiwania), na które zalicza się następujące okresy pracy i okresy doliczalne:		okresy doliczalne nie są uważane za okresy równorzędne z zatrudnieniem i zajście zdarzenia losowego w czasie takiego okresu nie daje takiego prawa, co zajście w zatrudnieniu.
3.1	Praca na podstawie umowy, mianowania lub naku pracy, za którą pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4, legitymacje ubezpieczeniowe, umowy o pracę itp.	art. 4 ust. 1 pkt. 1 i art. 7 dekr. § 9 zarz., pkt. 1 i 2 instr. ZUS.
3.2	Wykonywanie funkcji z wyboru, jeżeli wynagrodzenie z tego tytułu stanowiło główne źródło utrzymania	zaświadczenie miejsca pracy i zaświadczenie o wysokości dochodów z innych źródeł	art. 4 ust. 1 pkt. 4 i art. 7 § 9 zarz. pkt. 3 instr. Instrukcja ustala, że wynagrodzenie jest głównym źródłem utrzymania, jeśli dochód roczny z tego źródła przewyższa dochód roczny z innych źródeł
3.3	Praca chałupnicza, jeśli stanowi ona główne źródło utrzymania	zaświadczenie nakładców o ilości wypracowanych dniówek	art. 4 ust. 2 pkt. 4 i art. 7, § 9 zarz. i rozp. MPiOS poz. 148/54. Cytow. rozporządzenie określa warunki, przy spełnieniu których daną osobę uważa się za chałupnika. Praca chałupnicza nie stanowi głównego źródła utrzymania w myśl rozporz. dla osób opłacających podatek gruntowy lub obrotowy.
3.4	Pobieranie zasiłków pieniężnych z powodu choroby i macierzyństwa	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4, jeśli on wypłacał zasiłki	art. 8 ust. 1 pkt. 1 dekr. § 9 zarz. Okres pobierania zasiłków chorobowych ma nie tylko wpływ na okres wyczekiwania, lecz również i na prawo do dodatków na dzieci.
3.5	Uczęszczanie do szkół przysposobienia zawodowego	zaświadczenie szkolne lub świadectwa szkolne:	art. 4 ust. 2 pkt. 1 i art. 7 dekr., § 9 zarz. pkt. 43 instr. Nie są objęte tymi przepisami szkoły zawodowe.
3.6	Uczęszczanie do szkół partyjnych i szkół związków zawodowych, jeśli pracownik był zatrudniony bezpośrednio przed skierowaniem do szkoły	zaświadczenia, wzgl. świadectwa szkolne i zaświadczenie zakładu pracy o okresie zatrudnienia	art. 4 ust. 2 pkt. 2 i art. 7 dekr., § 9 zarz.
3.7	Praca w zakładach pracy w związku z nauką zawodu	zaświadczenie szkolne lub zakładu pracy	art. 4 ust. 2 pkt. 3 i art. 7 dekr., § 9 zarz.
3.8	Nauka w szkole, do której pracownik został skierowany przez zakład pracy	zaświadczenie szkolne o odbywaniu nauki i zaświadczenie zakładu pracy o skierowaniu do szkoły	art. 8 ust. 1 pkt. 2 dekr., § 9 zarz.
3.9	Nauka w szkołach wyższych, jeśli pracownik był zatrudniony bezpośrednio przed wstąpieniem do szkoły	zaświadczenie szkolne o odbywaniu nauki i zaświadczenie zakładu pracy o okresie poprzedniego zatrudnienia	art. 8 ust. 1 pkt. 3 dekr., § 9 zarz.
3.10	Aspirantura naukowa pod warunkiem uprzedniego zatrudnienia	zaświadczenie uczelni o odbywaniu aspirantury i zaświadczenie zakładu pracy o okresie poprzedniego zatrudnienia	art. 8 ust. 1 pkt. 4 dekr., § 9 zarz.
3.11	Służba w Wojsku Polskim od 1.11.1918	wypis z książeczki wojskowej lub inne dokumenty	art. 8 ust. 1 pkt. 5 dekr., § 9 zarz.
3.12	Służba w polskich formacjach wojskowych w ZSRR po dniu 13.5.1943	wypis książeczki wojskowej lub inne dokumenty	art. 8 ust. 1 pkt. 6 dekr., § 9 zarz.

Lp.	Okoliczność, wzgl. warunki wymagające stwierdzenia lub ustalenia	Dokumenty, które należy dołączyć do wniosku na dowód istnienia warunków	Przepisy, które przewidują dany warunek, oraz wyjaśnienia i uwagi dodatkowe
3.13	Służba w oddziałach Gwardii Ludowej lub Armii Ludowej	wypis z książeczki wojskowej lub inne dokumenty	art. 8 ust. 1 pkt., 7 dekr., § 9 zarz.
3.14	Służba w Armii Związku Socj. Republik Rad	" "	art. 8 ust. 1 pkt. 8 dekr., § 9 zarz.
3.15	Służba w polskich formacjach wojskowych na zachodzie w czasie od 1.9.1939 do 13.2.1946, jeśli pracownik był bezpośrednio przed tymi okresami zatrudniony i posiadał co najmniej 5-letni okres zatrudnienia po Wyzwoleniu	" " oraz zaświadczenie zakładów pracy stwierdzające okresy pracy przed i po służbie wojskowej	art. 8 ust. 1 pkt. 9 i ust. 2 dekr., § 9 zarz.
3.16	Okresy służby z poboru w charakterze szeregowca lub niezawodowego podoficera w innych formacjach wojskowych	wypis z książeczki wojskowej lub inne dokumenty	art. 8 ust. 4 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS (Monitor A-70, poz. 875).
3.17	Pobyt w niewoli w czasie od dnia 1.9.1939 do dnia 9.5.45, jeśli pracownik był bezpośrednio przedtem zatrudniony i posiada co najmniej 5-letni okres zatrudnienia po Wyzwoleniu	wypis z książeczki wojskowej lub inne dokumenty oraz zaświadczenia zakładów pracy o zatrudnieniu przed i po okresie niewoli	art. 8 ust. 1 pkt. 10 i ust. 2 dekr., § 9 zarz.
3.18	Pobyt w niemieckich obozach koncentracyjnych w czasie od dnia 1.9.1939 do dnia 1.5.1945, jeśli pracownik był bezpośrednio przedtem zatrudniony i posiada co najmniej 5-letni okres zatrudnienia po Wyzwoleniu	zaświadczenie Związku Bojowników o Wolność i Demokrację, wzgl. inne dokumenty stwierdzające pobyt w obozach oraz zaświadczenia zakładów pracy o zatrudnieniu przed i po okresie pobytu w obozach	art. 8 ust. 1 pkt. 11 i ust. 2 dekr., § 9 zarz.
3.19	Pobyt w obozach pracy przymusowej w czasie od dnia 1.9.1939 do dn. 9.5.1945, jeżeli skierowanie do obozu nastąpiło na skutek represji okupanta i jeśli pracownik był bezpośrednio przedtem zatrudniony i posiada co najmniej 5-letni okres zatrudnienia po Wyzwoleniu	zaświadczenie Związku Bojowników o Wolność i Demokrację, wzgl. inne dokumenty stwierdzające charakter pracy w obozie oraz zaświadczenia zakładów pracy o zatrudnieniu przed i po okresie pobytu w obozach pracy	art. 8 ust. 1 pkt. 12 i ust. 2 dekr., § 9 zarz.
3.20	Działalność rewolucyjna	opinia właściwych instancji partyjnych od komitetu powiatowego poczynszy, potwierdzona przez Komitet Wojew. PZPR.	art. 8 ust. 1 pkt. 13 i ust. 3 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS — Monitor A-74, poz. 902.
3.21	Pobyt w więzieniach i w obozach odosobnienia za działalność rewolucyjną	dowody pobytu w więzieniach lub obozie odosobnienia oraz opinia instancji partyjnych jak w pkt. 3.20.	art. 8 ust. 1 pkt. 14 i ust. 3 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS — Monitor A-74, poz. 902.
3.22	Służba w oddziałach partyzanckich nie wymienionych w pkt. 3, 13, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem	opinia Zarządu Głównego Związku Bojowników o Wolność i Demokrację.	art. 8 ust. 1 pkt. 15 i ust. 3 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS — Monitor A-74, poz. 902.
3.23	Służba w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii	opinia Zarządu Głównego Związku Bojowników o Wolność i Demokrację.	art. 8 ust. 1 pkt. 16 i ust. 3 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS — Monitor A-74, poz. 902.
3.24	Okresy bezrobocia przed Wyzwoleniem udowodnione dokumentami	zaświadczenia urzędów pośrednictwa pracy, legitymacje ubezp. itp.	art. 8 ust. 1 pkt. 17, § 9 zarz.
4.	Kategoria zatrudnienia	zaświadczenia zakładów pracy na druku Rp. 4	art. 10, 29 i 30 dekr., § 9 zarz. poz. Dekret rozróżnia dwie kategorie zatrudnienia. Praca w I kategorii zatrudn. daje prawo do wyższej renty starczej i na warunkach łagodniejszych.
5.	Pobieranie innej renty, zaopatrzenia lub pensji, wzgl. odmowa przyznania renty	oświadczenie pracownika, stwierdzające czy i skąd jest pobierana renta lub zaopatrzenie.	art. 16, 80 i 81 dekr. § 9 zarz. W razie zbiegu prawa do kilku rent, pracownik ma prawo tylko do jednej, wyższej renty lub wybranej. Ponadto przyznanie lub odmowa renty na podstawie dawnych przepisów ogranicza uprawnienia do renty na podstawie dekretu.

Lp.	Okoliczność, wzgl. warunki wymagające stwierdzenia lub ustalenia	Dokumenty, które należy dołączyć do wniosku na dowód istnienia warunków	Przepisy, które przewidują dany warunek, oraz wyjaśnienia i uwagi dodatkowe
6.	Przeciętny miesięczny zarobek z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia przed jego ustaniem, a jeśli ono nie ustało — przed zgłoszeniem wniosku o rentę, nie licząc ostatniego niepełnego miesiąca, w którym zatrudnienie ustało lub wniosek został zgłoszony	zaświadczenia zakładu pracy na druku Rp. 5	art. 11 i 31 dekr., § 15 i 9 zarz. i okól. ZUS nr 58/54. Za miesiąc zatrudnienia uważa się miesiąc kalendarzowy, w którym stosunek zatrudnienia trwał przez cały czas. Niepełne miesiące wyłącza się i szuka się 12 pełnych miesięcy na przestrzeni 36 miesięcy od daty ustania zatrudnienia lub zgłoszenia wniosku.
7.	Prawo do dodatków do renty z tytułu:		
7.1	zatrudnienia w charakterze pracownika nauki	odpis mianowania lub zaświadczenie instytucji naukowej	art. 58 dekr., § 9 zarz. Dodatek z tego tytułu wynosi 50% renty bez uwzględnienia dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo z tym, że renta łącznie z dodatkami nie może przekroczyć 100% podstawy wymiaru renty.
7.2	Odznaczenia przez Władze Polski Ludowej orderami: Budowniczych Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandaru Pracy	poświadczony przez Prez. Rady Nar. odpis dyplomu nadania orderu	art. 59 ust. 1 dekr., § 9 zarz. Dodatek z tego tytułu wynosi 25% renty, bez uwzględnienia dodatków na dzieci, wnuków i rodzeństwo.
7.3	Praca w brackich zakładach pracy	zaświadczenia zakładów pracy na druku Rp. 4	art. 56 dekr., § 9 zarz. i zarz. MPiOS — Monitor A-70, poz. 876. Dodatek ten jest zróżnicowany w zależności od podstawy wymiaru renty.
8.	Warunki uprawnień dzieci do dodatków	dokumentacja wymieniona w pkt. od 31 do 39	art. 55 dekr., § 9 zarz. Dodatek przysługuje na te dzieci, które odpowiadają warunkom do renty rodzinnej. Dodatek ten wypłaca się w wysokości zasiłków rodzinnych.
Renta inwalidzka			
9.	Inwalidztwo pracownika i grupa inwalidztwa	orzeczenie Komisji lekarskiej do spraw inwalidzkich i zatrudnienia	art. 34, 35, 14 i 88 dekr., § 9 zarz. i rozp. poz. 157/54. Do czasu powołania komisji lekarskich o inwalidztwie orzekają lekarze rzeczoznawcy ZUS. Zasady orzecznictwa ustalone są w okól. ZUS nr 57/54. Dekret rozróżnia trzy grupy inwalidów.
10.	Przyczyna zwolnienia pracownika z ostatniego miejsca pracy, jeśli inwalidztwo nie powstało w czasie zatrudnienia oraz data ustania zatrudnienia	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4	art. 14, 34 i 55 dekr., § 9 zarz. Jednym z warunków do renty inwalidzkiej jest powstanie inwalidztwa w czasie zatrudnienia. Jeśli inwalidztwo powstało po ustaniu zatrudnienia, pracownik ma prawo do renty tylko wtedy, gdy zwolnienie z pracy nie nastąpiło na jego prośbę i inwalidztwo powstało w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia. Data ustania zatrudnienia ma znaczenie dla ustalenia daty powstania inwalidztwa i dla początku płatności dodatków na dzieci.
11.	Przyczyna powstania inwalidztwa i związek tego inwalidztwa z ewent. wypadkiem w zatrudnieniu, data i przyczyna wypadku	zaświadczenie zakładu pracy o wypadku w zatrudnieniu	art. 38 ust. 4 art. 39 dekr., § 9 zarz. i rozp. MPiOS poz. 149/54. Ustalenie przyczyny powstania inwalidztwa ma ważne znaczenie dla pracownika. Jeśli inwalidztwo powstało wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, pracownik ma prawo do renty bez względu na okres pracy, a sama wysokość renty jest znacznie wyższa niż renta z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn.
12.	Okres pobierania zasiłków chorobowych	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4, jeśli on wypłacał te zasiłki	art. 15 dekr., § 9 zarz. Prawo do renty inwalidzkiej powstaje z dniem utraty prawa do zasiłku chorobowego.
13.	Wiek pracownika w chwili powstania inwalidztwa	wyciąg z aktu urodzenia	art. 38 dekr., § 9 zarz. Stwierdzenie wieku jest konieczne, albowiem długość okresu wyczekiwania zależna jest od wieku pracownika, w którym powstało inwalidztwo. Zob. pkt. 14.
14.	Wymagany okres zatrudnienia (tzw. okres wyczekiwania) i okresy doliczalne do zatrudnienia. Okresy te wymienione są przy dokumentacji wniosku o rentę starczą (pkt. 3)	dokumentacja wymieniona jest w pkt 3.1—3.24	art. 38 dekr., § 9 zarz. Długość okresu wyczekiwania do renty inwalidzkiej zależna jest od wieku pracownika, w którym powstało inwalidztwo. Dla pracowników w wieku od 18 do 30 lat okres wyczekiwania wynosi od 1—4 lat, a dla pracowników ponad 30 lat okres ten wynosi 5 lat, które muszą przypadać na okres ostatnich 10 lat przed ustaniem zatrudnienia. W zależności zatem od wieku pracownika wystarczy stwierdzenie zatrudnienia wraz z ewent. okresami doliczalnymi przez okres 5 lat.

Lp.	Okoliczność, wzgl. warunki wymagające stwierdzenia lub ustalenia	Dokumenty, które należy dołączyć do wniosku na dowód istnienia warunków	Przepisy, które przewidują dany warunek, oraz wyjaśnienia i uwagi dodatkowe
15.	Kategoria zatrudnienia	zaświadczenie zakładów pracy na druku Rp. 4	art. 10 i 39 dekr., § 9 zarz. Wysokość renty inwalidzkiej z tytułu innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa jest zróżnicowana i pracownicy I kategorii zatrudnienia otrzymują znacznie wyższą rentę.
16.	Dalsze warunki, czyli okoliczności mające wpływ na prawo do renty inwalidzkiej są takie same jak przy rencie starczej i wymienione są pkt. od 5 do 7.		
17.	Warunki uprawniające rencistów do dodatków dla dzieci są takie same jak warunki dla sierot. Warunki te i dokumentacja omówione są przy rencie rodzinnej w pkt. od 31 do 39.		
Renta rodzinna			
a) Dla małżonka i rodziców			
18.	Stwierdzenie uprawnień do renty inwalidzkiej u pracownika w chwili jego śmierci	decyzja przyznająca rentę inwalidzką lub starczą, a jeśli pracownik nie pobierał jeszcze renty, dołączyć dokumenty wymagane do renty inwalidzkiej dla pracownika wymienione w pkt. od 9 do 16	art. 44 dekr. i § 11 zarz. Renta rodzinna przysługuje po pracowniku, który albo pobierał już rentę inwalidzką lub starczą, albo w chwili śmierci spełniał warunki do takiej renty.
19.	Zgon pracownika i data zgonu	wyciąg z aktu zgonu	art. 15 i 44 dekr., § 11 zarz. Prawo do renty rodzinnej powstaje z dniem zgonu pracownika, o ile spełnione są pozostałe warunki do renty.
20.	Przyczyna zgonu pracownika	orzeczenie komisji lekarskiej, ewent. historia choroby, zaświadczenie zakładu pracy o wypadku w zatrudnieniu	art. 52 ust. 2 dekr., § 11 zarz. Przyczynę zgonu należy dlatego ustalić, że w przypadku śmierci pracownika wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, rentę rodzinną podwyższa się o 10% podstawy wymiaru renty.
21.	Pobieranie renty, zaopatrzenia lub pensji z innych tytułów, względnie odmowa przyznania tych rent	oświadczenie zainteresowanych	art. 16, 80 i 81 dekr. W razie zbiegu prawa do kilku rent wypłaca się tylko jedną rentę wyższą lub wybraną. Ponadto, gdy już raz była przyznana lub odmówiona renta na podstawie dawnych przepisów, rewizja uprawnień następuje tylko wtedy, gdy są spełnione specjalne warunki.
22.	Pozostawanie na utrzymaniu pracownika w chwili jego śmierci	zaświadczenie stwierdzające, czy członek rodziny był zatrudniony oraz jakie były źródła dochodów rodziny prócz zarobku pracownika (gospodarstwo rolne, przedsiębiorstwo, rzemiosło)	art. 45 dekr., § 11 zarz. Członek rodziny ma prawo do renty tylko wtedy, gdy pozostawał on na utrzymaniu pracownika oraz spełniał inne warunki.
23.	Wiek małżonka i rodziców	wyciąg z aktu urodzenia	art. 45 pkt. 1 lit. b dekr. § 11 zarz. Jednym z warunków do renty rodzinnej dla małżonka i rodziców jest ukończenie wieku: przez mężczyzn 65 lat, przez kobiety 55 lat, chyba, że są inwalidami lub wychowują dziecko do 7 lat. Wiek ten musi być osiągnięty najpóźniej w ciągu 10 miesięcy od dnia śmierci prac.
24.	Wychowywanie dziecka pracownika w wieku do 7 lat, jeżeli małżonek nie ma odpowiedniego wieku (pkt. 23)	wyciąg z aktu urodzenia dziecka i zaświadczenie, że małżonek wychowuje to dziecko	art. 45 pkt. 1 lit. c i art. 48 dekr., § 11 zarz. Z tytułu wychowywania dzieci może być uprawniona jedna osoba.
25.	Inwalidztwo małżonka i rodziców, jeśli renta nie przysługuje ani z tytułu wieku ani z tytułu wychowywania dziecka	orzeczenie komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia	art. 45 pkt. 1 lit. a dekr., § 11 zarz. Do czasu powołania komisji Zakład przeprowadza badania przez własnych lekarzy rzeczoznawców.
26.	Odnaczenie przez Władze Polskiej Ludowej orderami wymienionymi w pkt. 7.2	potwierdzony przez prez. rady narodowej odpis dyplomu nadania orderu	art. 59 dekr. i § 11 zarz. Dodatek z tytułu takiego odnaczenia wynosi dla odnaczonego członka rodziny 10% podstawy wymiaru renty. Odnaczenia pracownika nie mają wpływu na prawo do dodatku dla członka rodziny.
27.	Przy rencie dla małżonka—data zawarcia związku małżeńskiego i trwanie jego do chwili zgonu pracownika lub obowiązek alimentowania rozwiedzionego małżonka	wyciąg z aktu małżeństwa, sporządzony po zgonie pracownika; jeśli wyciąg sporządzony był przed zgonem prac., należy dołączyć również zaświadczenie o pożytcu małżeńskim do chwili zgonu. Jeśli małżonek był rozwiedziony, powinien dołączyć wyrok zasądający alimenty	art. 45 i 46 dekr., § 11 zarz. Małżeństwo musi być zawarte w myśl przepisów prawa cywilnego, a małżonek rozwiedziony ma prawo do renty rodz. tylko wtedy, gdy oprócz warunków wymaganych do uzyskania renty miał prawo do alimentów ze strony pracownika-małżonka.
28.	Przy rencie dla rodziców—pokrewieństwo z pracownikiem	wyciąg z aktów urodzenia rodziców i aktu małżeństwa	art. 45 dekr., § 11 zarz.

	Okoliczność wzgl. warunki wymagające stwierdzenia lub ustalenia	Dokumenty, które należy dołączyć do wniosku na dowód istnienia warunków	Przepisy, które przewidują dany warunek, oraz wyjaśnienia i uwagi dodatkowe
29.	Przy rencie dla małżonki—okres pracy żywiciela w charakterze robotnika w zakładach brackich	zaświadczenie zakładu pracy na druku Rp. 4	art. 56 ust. 2 dekr. i § 5, 6 i 11 zarz. Rodzice ani dzieci nie mają prawa do takiego dodatku.
b) Dla dzieci, wnuków i rodzeństwa (uprawnionych tych nazywa się dalej dziećmi)			
30.	Warunki i dokumenty wymienione w pkt. od 18 do 21		art. 44, 45 dekr., § 13 zarz.
31.	Wiek dziecka i pokrewieństwo z pracownikiem	wyciągi z aktów urodzenia	art. 45 ust. 2 dekr., § 13 zarz. Prawo do renty mają dzieci w wieku do lat 16, a w razie uczęszczania do szkoły — do lat 18.
32.	Uczęszczanie dziecka do szkoły w wieku od 16 do 18 lat	zaświadczenie szkolne	art. 45 ust. 2 dekr., § 13 zarz.
33.	Inwalidztwo dziecka powstałe w wieku do lat 16, lub w czasie uczęszczania do szkół w wieku do lat 18, jeżeli dziecko po ukończeniu tego wieku jest inwalidą	orzeczenie komisji dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia	art. 45 ust. 2 i art. 14 dekr., § 13 zarz. Do czasu powołania komisji, ZUS przeprowadza sam badania przez własnych lekarzy-rzeczoznawców.
34.	Pozostawanie dziecka na utrzymaniu pracownika	zaświadczenie prez. rady narod. lub komitetu blokowego, że dziecko nie pracowało i pozostawało na utrzymaniu pracownika	art. 45 dekr., § 13 zarz.
35.	Czy opiekunowie dziecka pracują i pobierają zasiłki rodzinne	oświadczenie opiekunów	art. 55 ust. 2 dekr., § 13 zarz. Na dzieci, na które nie jest pobierany zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia, przysługuje dodatek do renty rodzinnej.
36.	Czy dzieci korzystają ze świadczeń z funduszków publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania	oświadczenie opiekunów	art. 53 dekr., § 13 zarz. Dzieciom otrzymującym stypendia ze szkół wyższych, przebywających w internatach z pełnym utrzymaniem, w szkole kadetów, Domu Dziecka, nie przysługuje przez ten czas renta rodzinna.
37.	Brak prawa do renty rodzinnej po własnych rodzicach u dzieci obcych, wnuków i rodzeństwa	oświadczenie opiekunów	art. 50 dekr., § 13 zarz. Dziecko nie może otrzymać renty po opiekunie, jeśli ma prawo do takiej renty po własnych rodzicach.
38.	Wzięcie dzieci obcych, wnuków i rodzeństwa na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią pracownika	zaświadczenie prez. rady narod. lub komitetu blokowego	art. 50 dekr., § 13 zarz.
39.	Czy rodzice dziecka obcego, wnuka i rodzeństwa żyją i mogą mu zapewnić utrzymanie	wyciągi z aktów zgonu rodziców, a jeśli żyją — zaświadczenie o ich stanie majątkowym. Jeśli rodzice mogą zapewnić dziecku utrzymanie, należy dołączyć postanowienie sądu ustanawiające pracownika opiekunem.	art. 50 dekr., § 13 zarz. Dzieci te uważa się, że są na utrzymaniu pracownika, jeśli ich rodzice nie żyją, a jeśli żyją — to tylko wtedy, gdy nie mogą zapewnić dziecku utrzymania lub zostali pozbawieni władzy rodzicielskiej, a pracownik został ustanowiony opiekunem. Warunku opieki nie wymaga się w stosunku do wnuków i rodzeństwa.

Zasiłek pogrzebowy

40.	Zgon osoby, po której przysługuje zasiłek pogrzebowy	wyciąg z aktu zgonu	art. 60 dekr. i § 14 zarz.
41.	Brak prawa do zasiłku z tytułu zatrudnienia	oświadczenie zgłaszającego wniosek, że ani rencista, ani nikt z członków jego rodziny w chwili śmierci danej osoby nie był zatrudniony i że zasiłek z tytułu zatrudnienia nie przysługuje	art. 60 ust. 2 dekr., § 14 zarz. Zasiłek z tytułu zatrudnienia wyłącza prawo do zasiłku z tytułu pobierania renty.
42.	Prawo do renty, zaopatrzenia, wzgl. pensji	decyzja rentowa i ostatni odcinek przekazu pocztowego na dowód pobierania renty za ostatni miesiąc, jeśli oddział ZUS nie jest w posiadaniu akt rentowych	art. 60 dekr., § 14 zarz. Zasiłki mogą wypłacać też Terenowe Wydziały Świadczeń, które nie wypłacają rent, a więc nie są w posiadaniu akt rentowych.

Zapytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

440. Sposób pokrywania wydatków na wynagrodzenie pracownika nie wpływa na obowiązek ubezpieczenia.

PYTANIE: Spółdzielnia pracy zatrudnia pracownika od 1.1.1954. Wobec braku wolnego etatu wypłacała mu wynagrodzenie czasowo nie z funduszu plac, lecz z budżetu prac zleconych. Dopiero z dniem 1.4.1954 wynagrodzenie tego pracownika weszło do funduszu plac. Obowiązki pracownika i sposób ich wykonywania są przez cały czas te same. Spółdzielnia zapytuje, czy pracownikowi temu można płacić zasiłek rodzinny od kwietnia, zaliczając mu na okres wyczekiwania okres pracy „zleconej” (styczeń — marzec), czy dopiero od lipca.

ODPOWIEDZ: Uprawnienia pracownika do świadczeń ubezpieczeniowych nie mogą być i nie są uzależnione od sposobu pokrywania przez zakład pracy jego wynagrodzenia. Zależą one wyłącznie od tego, czy zatrudnienie pracownika miało cechy stosunku pracy, tzn. czy pracownik na równi z innymi miał obowiązek wykonywać pracę na rzecz spółdzielni, czy miały do niego zastosowanie wszelkie postanowienia obowiązujące ogół pracowników, jak np. przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy itd.

W konkretnym przypadku wydaje się, że pracownik podlegał ubezpieczeniu w okresie od 1.1.1954 i okres tego zatrudnienia należy zaliczyć mu do okresu wyczekiwania na ogólnych warunkach. Wniosek ten potwierdza okoliczność, że rodzaj jego czynności i stosunek do spółdzielni jako pracodawcy nie uległ zmianie po 1 kwietnia, odkąd zaczęto płacić jego wynagrodzenie z funduszu plac. (mb)

441. Wysokość zaopatrzenia emerytalnego przysługującego za czas do 4.1.1953.

PYTANIE: Na podstawie wyroku TUS ob. J. R. z Chelmina winien otrzymać zaległą emeryturę za czas od 1.6.1945 do 31.12.1951. W związku z regulacją cen w 1953 emerytury zostały podwyższone. Ob. J. R. zapytuje więc, czy zaległa emerytura winna mu być wypłacona według stawki podwyższonej.

ODPOWIEDZ: Zagadnienie poruszone przez ob. J. R. reguluje rozporządzenie RM z 17.1.1953 w sprawie wysokości zaopatrzeń emerytalnych i zasiłków (Dz. U. nr. 8, poz. 21). W myśl tego rozporządzenia podwyższe podlegają jedynie zaopatrzenia emerytalne należne za czas od 4.1.1953. Wynika stąd, że wszystkie zaopatrzenia, przysługujące za czas przed 4.1.1953, muszą być wymierzone według stawek obowiązujących przed wejściem w życie rozporządzenia z 17.1.1953. (JS)

442. Praca konserwatora aparatów ratunkowych nie jest pracą równorzędną.

PYTANIE: Pracownik był przez przeszło 20 lat zatrudniony pod ziemią. W 1939 został przeniesiony na powierzchnię na stanowisko mechanika przy drużynie ratowniczej i do dnia dzisiejszego pozostaje na tym stanowisku. Praca mechanika polega na utrzymywaniu aparatów ratunkowych w najlepszym porządku i w ciągłym pogotowiu. W razie akcji drużyny ratowniczej (katastrofa, ćwiczenia) mechanik zjeżdża pod ziemię, jeśli zachodzi potrzeba usunięcia na miejscu usterek w aparatach.

Referent ubezpieczeniowy kopalni M. zapytuje, czy praca mechanika może być uznana jako praca równorzędna i tym samym zaliczona na poczet uprawnień z Karty Górnika.

ODPOWIEDZ: Do prac równorzędnych z pracą pod ziemią mogą być zaliczone na podstawie § 2 uchwały nr 15 Prezydium Rządu z 10.1.1953 (Monitor A-5, poz. 64) tylko: a) prace w charakterze członków rad zakładowych w kopalniach, b) prace osób wybranych do władz ZZG, c) zatrudnienie w ZZG przy pracach techniczno-instruktorskich, d) zatrudnienie na stanowiskach, wymagających kwalifikacji inżynierskich lub technicznych w zakresie górnictwa, w administracji przedsiębiorstw górniczych, w urzędach górniczych, w górniczych instytutach naukowo-badawczych, w Ministerstwach Górnictwa i Hutnictwa i e) szkolenie zawodowe w szkołach górniczych. Praca mechanika przy drużynie ratowniczej, wykonywana na powierzchni, nie należy do żadnych z poprzednio wymienionych prac względnie zatrudnień, nie może więc być uważana za pracę równorzędną i nie podlega wobec tego zaliczeniu na poczet uprawnień do renty z KG. Fakt, że mechanik zjeżdża niekiedy pod ziemię, nie ma dla tego zagadnienia żadnego znaczenia. (JS)

443. Wysokość zasiłku pokarmowego podczas przerwy w zatrudnieniu i po podjęciu nowego zatrudnienia.

PYTANIE: Pracownica umysłowa po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego nie powróciła do pracy, wobec czego stosunek pracy został z nią rozwiązany. Po 4 tygodniach przerwy, podczas której była na utrzymaniu męża—pracownika, podjęła ona zatrudnienie w innym zakładzie pracy. W jakiej wysokości przysługuje tej pracownicy zasiłek pokarmowy.

ODPOWIEDZ: Zasiłek pokarmowy w wysokości ekwiwalentu 1 litra mleka dziennie przysługuje tym położnicom, które po wyczerpaniu okresu zasiłku położowego pozostają nadal w stosunku pracy (pracownicom umysłowym zastępuje zasiłek położowy wynagrodzenie). Jeśli pracownica po upływie urlopu macierzyńskiego nie zgłosiła się do pracy, ani nie przedłożyła dowodów usprawiedliwiających nieobecność jej w pracy, zakład pracy był uprawniony rozwiązać stosunek pracy, skutkiem czego utraciła ona prawo do zasiłku pokarmowego przysługującego ubezpieczonym. Podjęcie zatrudnienia w okresie 12 tygodni od ukończenia urlopu macierzyńskiego uprawnia do normalnego zasiłku pokarmowego, jeżeli pracownica w ciągu 12 miesięcy przed porodem pozostawała przez 4 miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia, tj. jeśli spełniła warunki wymagane dla zasiłku położowego. W konkretnym przypadku w okresie przerwy pomiędzy zatrudnieniami pracownicy umysłowej przysługuje zasiłek pokarmowy w wysokości przewidzianej dla członka rodziny, tj. ekwiwalent pół litra mleka za 1 dzień. Po podjęciu nowego zatrudnienia przysługiwać jej będzie zasiłek pokarmowy w wysokości ekwiwalentu 1 litra mleka dziennie przez czas trwania zatrudnienia, nie dłużej jednak niż przez okres, jaki pozostaje jeszcze do upływu 12 tygodni licząc od zakończenia urlopu macierzyńskiego. (mb)

444. Na nieślubnego męża nie przysługują pracownicy zasiłki rodzinne.

PYTANIE: Zakład pracy zatrudnia pracownicę, która ma na swym utrzymaniu nieślubnego męża niezdolnego do zarobkowania. Zawarcie formalnego małżeństwa nie mogło nastąpić, ponieważ nieślubny mąż pomimo starań nie może uzyskać rozvodu. W związku z tym zakład pracy zapytuje, czy pracownicy tej, która złożyła roszczenie o zasiłek rodzinny, przysługuje

taki zasiłek na nieślubnego męża i w jakiej wysokości.

ODPOWIEDŹ: Pracownica ma prawo do zasiłku rodzinnego na niezdolnego do zarobkowania męża, z którym został zawarty związek małżeński w formie prawnej. Wprawdzie MPIOS upoważniło ZUS do przyznania w szczególnych przypadkach zasiłku rodzinnego na nieślubną żonę, lecz upoważnienie to nie dotyczy nieślubnego męża. Dlatego na nieślubnego męża nie przysługują zasiłki rodzinne, mimo że jest on niezdolny do zarobkowania. (mb)

445. Kiedy zasiłek połogowy może przysługiwać kobiecie, która w dniu porodu nie pozostawała w stosunku pracy.

PYTANIE: Prywatny zakład pracy, który zatrudniał przez pół roku 2 pracownice, został z dnem 31.12.1953 zupełnie zlikwidowany. Jedna ze zwolnionych pracowników była w ciąży i w marcu 1954 urodziła dziecko. Poród nastąpił w czasie, gdy położnica nie była zatrudniona. Wobec tego b. pracownica zapytuje, czy przysługują jej zasiłki połogowe.

ODPOWIEDŹ: Przepisy o ochronie pracy kobiet (art. 16 ustawy z 28.4.1948 Dz. U. nr 27, poz. 182) dopuszczają rozwiązanie umowy o pracę z pracownica ciężarną w każdym czasie, jeśli następuje pełna likwidacja zakładu pracy. Ponieważ kobieta ciężarna zwolniona z pracy może mieć trudności w uzyskaniu nowego zatrudnienia, przez co pozbawiona byłaby zasiłków połogowych, MPIOS pismem z 28.6.1951 zarządziło, aby w pewnych przypadkach zasiłki połogowe były przyznawane, pomimo że w momencie porodu kobieta nie pozostawała w stosunku pracy. Według tego zarządzenia kobieta nie zatrudniona, zwolniona z pracy z powodu pełnej likwidacji zakładu, może otrzymać zasiłki połogowe, jeśli poród nastąpił nie później niż w ciągu 4 miesięcy od daty zwolnienia z pracy oraz gdy w ciągu 12 miesięcy przed zwolnieniem pozostawała w zatrudnieniu co najmniej przez 4 miesiące (okres wyczekiwania). (mb)

446. Zasiłek pogrzebowy oblicza się od ostatniego zarobku pracownika a nie od zarobków, które stanowiły podstawę obliczenia zasiłku chorobowego.

PYTANIE: Zakład pracy wypłacał ob. R. W. od 4.3.1954 do 10.4.1954 zasiłki chorobowe obliczone od zarobków za 3 miesiące w kw. 3.650 zł (luty — 1.200 zł, styczeń — 1.350 zł i grudzień 1953 — 1.100 zł). Dnia 10.4.1954 ob. R. W. zmarł. Zakład pracy wypłacił zasiłek pogrzebowy na podstawie przeciętnego zarobku tygodniowego w kwocie 292 zł, obliczonego z okresu 3 miesięcy przed zachorowaniem pracownika. Obliczony w ten sposób zasiłek wyniósł (292×7) kwotę 2.044 zł. Czy obliczenie zasiłku było prawidłowe?

ODPOWIEDŹ: Obliczenie zasiłku pogrzebowego na podstawie zarobków z okresu 3 miesięcy przed zachorowaniem pracownika, tj. zarobków, które służyły za podstawę obliczenia zasiłku chorobowego, jest nieprawidłowe. Stosownie do artykułu 8 ustawy z 1.3.1949 o zmianie niektórych przepisów o ubezpieczeniach społecznych (Dz. U. nr 18 poz. 109) zasiłek pogrzebowy w razie śmierci ubezpieczonego wynosi siedmiotygodniowy ostatni zarobek pracownika.

W konkretnym przypadku zakład pracy powinien wypłacić zasiłek pogrzebowy od zarobków z ostatniego miesiąca zatrudnienia przed śmiercią pracownika, tj. od zarobków w kw. 1.200 zł z miesiąca lutego 1954. Tygodniowy zarobek przy wypłacie miesięcznej wynosi $\frac{6}{25} = 0,24$ zarobku miesięcznego czyli 288 zł. Siedmiotygodniowy zaś zasiłek pogrzebowy wynosi 288×7 kwotę 2.016 zł, a nie, jak zakład obliczył, 2.044 zł. (em)

447. Jeśli żyjąca matka nie może zapewnić dziecku utrzymania, siostra może pobierać na nie zasiłki rodzinne.

PYTANIE: Pracownik — ojciec pobierał zasiłki rodzinne na nieletnią córkę oraz niezdolną do pracy żonę.

Starsza jego córka jest nauczycielką i mieszkała oddzielnie; po śmierci ojca przeniosła się za zgodą władz szkolnych do miejsca zamieszkania matki i wzięła młodszą siostrę oraz matkę na utrzymanie. Prezydium rady narodowej zapytuje, czy nauczycielce przysługuje zasiłek rodzinny na nieletnią siostrę i od kiedy?

ODPOWIEDŹ: Młodsza siostra jest w stosunku do siostry — pracownicy dzieckiem obcym. Na dziecko obce przysługuje pracownikowi zasiłek rodzinny, jeśli jest ono przez niego wychowywane i całkowicie utrzymywane. Dziecko obce może być uznane za wychowywane i utrzymywane przez pracownika, jeśli rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą mu zapewnić utrzymania. W konkretnym przypadku żyje tylko matka dziecka, która jest niezdolna do pracy. W tych więc warunkach nauczycielka ma prawo do zasiłku rodzinnego na siostrę.

Przejęcie nauczycielki do pracy w miejscowości, w której mieszka matka, nastąpiło za zgodą władz szkolnych. Przejęcie takie należy uznać przy ocenie uprawnień do zasiłku rodzinnego jako przeniesienie służbowe, aczkolwiek odbyć się ono mogło z inicjatywy lub na prośbę pracownika. Przejęcie takie uprawnia do zaliczenia do okresu wyczekiwania poprzedniego zatrudnienia przed przeniesieniem, jeżeli przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 5 dni. Wtedy nauczycielce mogą przysługiwać zasiłki rodzinne od pierwszego miesiąca, w którym przyjęła siostrę na utrzymanie, jeśli przed tym przepracowała co najmniej 3 miesiące kalendarzowe. (mb)

448. Pozostała nadwyżka z zasiłku pogrzebowego może być wypłacona siostrze.

PYTANIE: Dwie siostry żyły we wspólnym gospodarstwie domowym. Starsza z siostrz pozostawała w stosunku pracy i utrzymywała młodszą. Starsza siostra zmarła. Po pokryciu kosztów pogrzebu pozostała z zasiłku pogrzebowego nadwyżka, do której rościł pretensję młodszą siostrę. Czy ma ona prawo do otrzymania tej nadwyżki.

ODPOWIEDŹ: Wg przepisów art. 108 ust. 2 ust. o ub. sp. do otrzymania nadwyżki pozostałej po pokryciu kosztów pogrzebu uprawnieni są małżonek, dzieci i wnuki, a jeśli nie ma tych osób, członkowie pozostałej rodziny, którzy co najmniej przez okres 3 miesięcy przed śmiercią pracownika żyli z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i byli przez niego utrzymywani. Jeśli więc po zmarłej pracownicy nie pozostał małżonek, dzieci lub wnuki, siostra jej jako członek pozostałej rodziny ma prawo w świetle obowiązujących przepisów do otrzymania tej nadwyżki. Dla jej uzyskania powinna przedłożyć w zakładzie pracy zaświadczenie prezydium rady narodowej stwierdzające, że pozostawała na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu siostry starszej oraz że po zmarłej siostrze nie pozostał mąż, dzieci lub wnuki. (mb)

449. Rozwiązanie umowy o pracę a urlop.

PYTANIE: Wskutek przedłużającej się ponad 3 miesiące choroby ob. S. F., zakład pracy rozwiązał z nim umowę o pracę 27.4.1954. Ob. S. F. był zatrudniony w charakterze pracownika umysłowego i w roku 1954 przysługiwałby mu już urlop miesięczny, którego jednak nie wykorzystał na skutek choroby. W związku z tym zapytuje on, czy ma prawo do wynagrodzenia za nie wykorzystany urlop i do zasiłku rodzinnego za miesiąc urlopowy?

ODPOWIEDŹ: W myśl art. 3 ustawy o urlopowach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 nr 47, poz. 365 i z 1950 nr 13 poz. 123) pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli sam rozwiązał umowę o pracę lub jeżeli rozwiązanie to nastąpiło z powodów, które zakładowi pracy dają prawo do rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia. Zgodnie zaś z przepisem art. 32 pkt b) rozp. Prez. R. P. z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 36 poz. 323) zakładowi pracy

przysługuje prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w niektórych przypadkach, między innymi także w razie niestawienia się pracownika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu dłuższego okresu niż 3 miesiące. Opierając się więc na tych przepisach należy stwierdzić, że ob. S. F. nie może otrzymać wynagrodzenia za nie wykorzystany urlop, a tym samym i zasiłku rodzinnego. Zasiłek rodzinny przysługiwałby natomiast w wypadku ew. dalszej choroby i pobierania zasiłku chorobowego. Pracownicy otrzymujący zasiłek chorobowy, z którymi w związku z przedłużającą się chorobą rozwiązano stosunek pracy, zatrzymują bowiem prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego (§ 6 rozp. MPIOS, Dz. U. nr 9 poz. 72). (em)

450. *Zasiłek pokarmowy w razie zwolnienia z pracy z powodu likwidacji zakładu pracy.*

PYTANIE: Ob. T. D. po odbyciu położenia nie podjęła pracy, ponieważ tymczasem zakład pracy w którym była zatrudniona został zupełnie zlikwidowany. Zasiłek płożowy ob. T. D. otrzymała, nie wypłacono jej jednak zasiłku pokarmowego. Czy w tym przypadku powinien być przyznany również zasiłek pokarmowy bez względu na to, że ob. T. D. nie pozostawała już w zatrudnieniu.

ODPOWIEDŹ: Kobieta w ciąży pozostająca bez pracy może mieć trudności w uzyskaniu nowej pracy, dlatego też MPIOS pismem z 28.6.1951 Upu 12a-16/51 upoważniło ZUS do wypłaty zasiłku płożowego w przypadku, gdy pracownica będąca w ciąży zostanie zwolniona z pracy z powodu całkowitej likwidacji zakładu pracy (a więc nie z własnej winy pracownicy, ani też z innej nawet ważnej przyczyny). Wypłata zasiłku pokarmowego jest uzależniona od podjęcia pracy przez kobietę po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie.

Ponieważ w omawianym przypadku kontynuowanie pracy w tym samym zakładzie jest niemożliwe z powodu jego całkowitej likwidacji, a rozpoczęcie nowej pracy bezpośrednio po okresie płożowym może być utrudnione, należy w tych wyjątkowych przypadkach przyznać również i zasiłek pokarmowy. (em)

451. *Prawo do renty z powszechnego zaopatrzenia emerytalnego.*

PYTANIE: Inwalida z przemysłowego ob. J. K. pobiera jako inwalida wojenny zaopatrzenie w wysokości 85 zł miesięcznie (bez dodatku rodzinnego). Liczy lat 55, zarabia 900 zł mies. Niezależnie od kalectwa z wojny, jest schorowany i nie może już wykonywać normalnej pracy. Zamierza więc wypowiedzieć pracę i zgłosić się po rentę. Zapytuje, czy mimo posiadania zaopatrzenia może otrzymać rentę z powszechnego zaopatrzenia emerytalnego.

ODPOWIEDŹ: Wniosek o rentę ob. J. K. może zgłosić w najbliższej placówce ZUS lub w zakładzie pracy, gdzie poinformują o koniecznych formalnościach. Należy uczynić to jednak jeszcze podczas zatrudnienia, ponieważ prawa do renty z dekretu nie mają osoby, u których niezdolność do pracy (inwalidztwo) powstała w czasie, gdy nie pracowały, a które z ostatniego zatrudnienia zwolniły się na własną prośbę. Nie należy więc zwalniać się z pracy przed stwierdzeniem inwalidztwa przez komisję lekarską. Jeżeli komisja lekarska stwierdzi inwalidztwo, renta z dekretu z 25.6.1954 może być przyznana pod warunkiem, że ob. J. K. ma w ciągu ostatnich 10 lat 5 lat zatrudnienia. Zakładając, że ob. J. K. zaliczony zostanie do III grupy inwalidów, renta wynosić będzie 30% przeciętnego miesięcznego zarobku z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia. Od przeciętnego zarobku 900 zł renta ta wynosiłaby 270 zł miesięcznie. Do tej renty ob. J. K. otrzyma zasiłek rodzinny na 2 dzieci, tj. 145 zł, jeżeli na te dzieci nie byłby wypłacany zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia.

W razie przyznania renty z dekretu z 25.6.1954 utraci ob. J. K. prawo do dalszego pobierania zaopatrzenia inwalidzkiego (wojennego). (JP)

PYTANIE: W myśl art. 81 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emeryt, pracowników i ich rodzin decyzje wydane na podstawie dawnych przepisów nie podlegają rewizji, a wnioski o rewizję nie podlegają rozpatrzeniu z wyjątkiem przypadków przewidzianych w dekrecie.

Ob. S. T. wdowa po pracowniku, licząca 58 lat, pobiera na podstawie dawnych przepisów rentę wdowią z ubezpieczenia emerytalnego i wypadkowego. Od 10 lat jest zatrudniona i złożyła po dniu 1.7.1954 wniosek o rentę inwalidzką. Czy z uwagi na przepis art. 81 dekretu należy odmówić rozpatrzenia jej wniosku o rentę inwalidzką.

ODPOWIEDŹ: Przepis art. 81 dekretu ma na celu niedopuszczenie do masowego ponownego rozpatrywania takich spraw, które były już rozpatrzone na podstawie dawnych przepisów. Wyjątki od tej zasady zostały w dekrecie wyraźnie przewidziane. Sprawa o rentę inwalidzką ob. S. T. wdowy, która już pobiera rentę wdowią, nie należy do kategorii spraw już rozpatrzonych i dotyczy zupełnie innego rodzaju świadczenia. Przepis art. 81 dekretu nie ma zatem zastosowania w sprawie ob. S. T. i wniosek jej o rentę inwalidzką z tytułu własnej pracy należy rozpatrzyć w zwykłym trybie, przewidzianym w dekrecie i przepisach wykonawczych.

W razie przyznania renty inwalidzkiej, należy zastosować przepis art. 16 dekretu o zbiegu rent, tj. jeśli renta inwalidzka będzie wyższa od renty wdowią, emerytalnej i wypadkowej, płacić rentę inwalidzką, wstrzymując równocześnie wypłatę rent wdowich. Jeżeli suma rent wdowich była wyższa od renty inwalidzkiej, należy zwrócić się do ob. S. T. z zapytaniem, które świadczenie wybiera. (TW)

453. *Pojęcie utrzymania członków rodziny.*

PYTANIE: Po śmierci pracownicy pozostało 3 dzieci w wieku do lat 15, które zgłosiły wniosek o rentę rodzinną. W chwili śmierci matki jedno z tych dzieci przebywało w Domu Dziecka, gdzie otrzymywało pełne utrzymanie. Czy z uwagi na to, że dziecko to nie było na utrzymaniu matki w chwili jej śmierci, przysługuje na nie renta rodzinna oraz, jak w tym wypadku należy interpretować przepis art. 45 i 53 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emeryt, i w jaki sposób wymierzyć rentę rodzinną dla pozostałych dzieci. Pierwszy bowiem przepis uzależnia prawo do renty rodzinnej dziecka od warunku pozostawania dziecka na utrzymaniu pracownika w chwili jego śmierci, a drugi stwierdza, że renta rodzinna nie przysługuje tylko w czasie korzystania przez dziecko ze świadczeń z funduszy publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania.

ODPOWIEDŹ: Okólnik nr 70/54 określa, w jakich przypadkach należy uważać, że członek rodziny pozostaje na utrzymaniu pracownika. Jeśli chodzi o dzieci to m. in. ze względu na przepis cytow. art. 53 dekretu ustalono w okólniku, iż dziecka tylko wtedy nie uważa się za pozostające na utrzymaniu pracownika, gdy w chwili jego śmierci było ono zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Korzystanie bowiem ze świadczeń z funduszy publicznych jest tylko warunkiem zawieszającym, a nie wykluczającym, gdyż cyt. przepis art. 53 mówi wyraźnie, iż renta nie przysługuje w czasie korzystania z tych świadczeń. Jeśli korzystanie z tych świadczeń ustanie — prawo do renty odżywa.

W niniejszym przypadku zatem dziecko po dożyciu pewnego wieku i opuszczenia Domu Dziecka będzie miało prawo do renty rodzinnej. Gdyby stanęło na stanowisku, iż korzystanie ze świadczeń z funduszy publicznych wyklucza przyjęcie w danym przypadku że dziecko było na utrzymaniu matki, dziecko to nie otrzymałoby już nigdy renty rodzinnej, nawet po opuszczeniu Domu Dziecka.

W myśl art. 54 dekretu należy wymierzyć rentę rodzinną na pozostałe grono członków rodziny w wysokości odpowiadającej ich liczbie, tj. tak jak na dwoje dzieci, a więc w wysokości 30% podstawy wymiaru renty, zwiększając tę rentę o 65 zł. (TW)

454. *Wysokość zasiłku pogrzebowego po rencistach.*

PYTANIE: W myśl art. 62 i 80 ust. 8 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym — zasiłek pogrzebowy wypłaca się w wysokości:

- a) 3-krotnej renty miesięcznej w razie śmierci osoby pobierającej rentę z tytułu własnej pracy,
- b) 100% podstawy wymiaru renty w razie śmierci członka rodziny rencisty wymienionego w pkt. a) i w razie śmierci osób pobierających renty pochodne.

W jakiej wysokości należy wymierzyć zasiłek pogrzebowy po śmierci wdowy, która pobierała rentę wdowią w kwocie 69 zł (tj. 1/2 renty z IV gr.) i rentę inwalidzką z tytułu własnej pracy w wysokości minimalnej, tj. w kwocie 160 zł. 100% podstawy wymiaru renty z tytułu pobierania renty wdowiej wyniosłoby 590 zł, zaś trzykrotna renta inwalidzka wyniosłaby tylko 480 zł.

ODPOWIEDŹ: W niniejszym przypadku, oprócz przepisów cytowanych w pytaniu, ma również zastosowanie w drodze analogii przepis art. 16 ust. 1 dekretu, który postanawia, że w razie zbiegu prawa do kilku świadczeń, płaci się jedno świadczenie, a mianowicie to, które jest wyższe, albo zostanie wybrane przez zainteresowanego. Należy zatem wypłacić — jako wyższy — zasiłek z tytułu pobierania renty wdowiej w kwocie 590 zł.

Należy również zwrócić jeszcze uwagę, że w myśl okólnika nr 59/54 (pkt. 6.2) uwzględnia się przy obliczaniu wysokości zasiłku pogrzebowego po rencistach, pobierających rentę z tytułu własnej pracy, wszystkie renty, pensje, zaopatrzenia i zasiłki emer. wraz ze wszystkimi ewent. dodatkami (np. bezradności) z wyjątkiem dodatków na dzieci. (TW)

455. *W razie śmierci zatrudnionego rencisty przysługuje jeden tylko zasiłek pogrzebowy z tytułu zatrudnienia.*

PYTANIE: Ob. W. R. otrzymywał rentę i jednocześnie pracował. Po jego śmierci żona otrzymała zasiłek pogrzebowy z zakładu pracy w wysokości 7-tygodniowego zarobku. Żona zapytuje, czy oprócz tego zasiłku przysługuje jej również zasiłek z ZUS z tytułu otrzymywania przez męża renty inwalidzkiej.

ODPOWIEDŹ: Po śmierci ob. W. R. przysługiwał zasiłek tylko z tytułu jego pracy, nie przysługuje natomiast zasiłek pogrzebowy z tytułu pobieranej renty.

W razie śmierci osoby, która pobierając rentę pracowała przysługiwał zasiłek pogrzebowy tylko z tytułu zatrudnienia. Zasiłek pogrzebowy w wysokości 3-krotnej renty wypłaca się wtedy, gdy zmarły rencista nie był zatrudniony. Pobranie zasiłku z dwóch tytułów jest niedopuszczalne. Zasada ta obowiązywała w myśl przepisu art. 8 ust. 2 ustawy z 1.3.1949 (Dz. U. nr 18, poz. 109) i obowiązuje również nadal w myśl art. 60 ust. 2 dekretu z 25.6.1954 (Dz. U. nr 30, poz. 116). Em.

456. *Wysokość zasiłku sanatoryjnego dla górnik a za okres sanatoryjnego leczenia skutków wypadku pod ziemią.*

PYTANIE: Górnik, który uległ wypadkowi pod ziemią, został skierowany na leczenie sanatoryjne skutków tego wypadku. W jakiej wysokości powinna mu kopalnia wypłacać zasiłek sanatoryjny.

ODPOWIEDŹ: Stosownie do wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 16.6.1954 Uz. 30b-93/54 górnikowi, który uległ wypadkowi pod ziemią i został skierowany na leczenie sanatoryjne skutków wypadku, należy się zasiłek sanatoryjny w wysokości 100% zarobku, jeżeli ma na utrzymaniu rodzinę, lub 50% zarobku jeżeli rodziny nie ma. (ss)

457. *Zmiana miejsca pracy z powodu stanu zdrowia żony, a zaliczenie 3-miesięcznego okresu wyczekiwania nabytego w poprzednim zakładzie pracy.*

PYTANIE: Według opinii lekarskiej, stan zdrowia żony pracownika wymagał zmiany miejsca zamieszka-

nia. W związku z tym pracownik przestał pracować w dotychczasowym zakładzie pracy, gdzie pobierał zasiłek rodzinny, przeniósł się z rodziną na Wybrzeże i tam podjął zatrudnienie. W nowym zakładzie pracy pracownik złożył „oświadczenie” dla uzyskania zasiłku rodzinnego i zaświadczenie lekarskie, że stan zdrowia żony wymagał zamieszkania na Wybrzeżu i na tej podstawie żądał zaliczenia mu nabytego w poprzednim zakładzie pracy trzymiesięcznego okresu wyczekiwania i wypłaty zasiłku od pierwszego miesiąca zatrudnienia. Zakład pracy odmówił. Czy słusznie?

ODPOWIEDŹ: Odmowa zaliczenia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania nabytego w poprzednim zakładzie pracy była uzasadniona. Zmiana miejsca pracy w celu przeniesienia się do innej miejscowości ze względu na stan zdrowia żony pracownika, choćby konieczność miejsca zamieszkania była stwierdzona zaświadczeniami lekarskimi, nie uzasadnia w myśl przepisów o zasiłkach rodzinnych zaliczenia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, przepracowanego w poprzednim zakładzie, dla nabycia prawa do zasiłku rodzinnego w nowym zakładzie pracy. Pracownik musi więc przepracować nowy trzymiesięczny okres wyczekiwania, aby nabyć znowu prawo do zasiłku rodzinnego. Jedynie zmiana miejsca pracy z powodu stanu zdrowia samego pracownika, a nie członka jego rodziny, może pod pewnymi warunkami stanowić podstawę do zaliczenia przez nowy zakład pracy 3-miesięcznego okresu wyczekiwania nabytego w poprzednim zakładzie pracy.

Zaliczenie takie może nastąpić, gdy:

a) poprzedni zakład pracy zwolni pracownika na podstawie badania lekarskiego stanu zdrowia pracowników (załogi pracowniczey) lub na podstawie orzeczenia społecznego zakładu służby zdrowia (komisji lekarskiej właściwej do orzekania o niezdolności do pracy), stwierdzającego konieczność przesunięcia pracownika do innej pracy i z określeniem rodzaju tej pracy,

b) poprzedni zakład pracy w zaświadczeniu o zwolnieniu z pracy powoła się na orzeczenie lekarskie i stwierdzi, że zwolnił pracownika z powodu braku dlań odpowiedniej pracy,

c) przerwa między zwolnieniem z pracy a podjęciem nowego zatrudnienia nie przekroczy 15 dni.

O zaliczeniu decyduje sam zakład pracy, a nie ZUS. Gdyby poprzedni zakład pracy zwolnił pracownika na jego prośbę motywowaną stanem zdrowia i prywatnym zaświadczeniem lekarskim, nowy zakład pracy nie mógłby zaliczyć nabytego już okresu wyczekiwania. (ss)

458. *Komisja lekarska nie jest ograniczona w wydawaniu orzeczeń.*

PYTANIE: Uchwała Prezydium Rządu z 18.5.1954 przyznała matkom pracującym prawo do zasiłków chorobowych na czas opieki nad chorym dzieckiem. Dla otrzymania zasiłku matka powinna przedstawić zaświadczenie lekarskie na druku L4, które do 3 dni wydaje lekarz leczący dziecko, a powyżej tego okresu — komisja lekarska.

W większych ośrodkach przemysłowych komisje lekarskie istnieją oddzielnie przy poradni D (dla dzieci) i przy zakładzie pracy. Która z komisji powinna te sprawy załatwiać?

ODPOWIEDŹ: Orzeczenie komisji lekarskiej oparte jest w zasadzie na badaniu własnym oraz na analizie karty chorobowej lub książeczki zdrowia dziecka. Zarządzenia Min. Zdrowia nie ograniczają działalności komisji lekarskiej pod względem zakresu osób lub rodzaju chorób. W zasadzie orzeczenia komisji lekarskiej powinny dotyczyć tych spraw, które zostały jej przekazane przez lekarza leczącego. Rozpatrywanie takich spraw należy do obowiązków komisji. Komisja nie jest jednak skrepowana w wydawaniu orzeczeń z własnej inicjatywy i orzeczenia takie również są ważne.

W konkretnej zatem sprawie obojętne jest, która z komisji lekarskiej wydała orzeczenie. Posiadanie ta-

kiego orzeczenia w formie zwolnienia z pracy jest dostatecznym dowodem dla uzyskania zasiłku, o ile zostały spełnione inne warunki. (mb)

459. *Powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy a okresy wyczekiwania dla wypłaty zasiłku rodzinnego i chorobowego.*

PYTANIE: Ob. M. B. został zwolniony z pracy z dniem 26.7.1954 z powodu przewinięcia służbowego. Na skutek wniesionej prośby zakład pracy ponownie rozpatrzył sprawę i mimo potwierdzenia winy pracownika zgodził się przyjąć go ponownie do pracy z dniem 12.8.1954. Pracownik złożył „oświadczenie” dla uzyskania zasiłku rodzinnego. Referent zasiłkowy wyjaśnił jednak pracownikowi, że utracił poprzednio nabyty 3-miesięczny okres wyczekiwania i musi przepracować nowy okres wyczekiwania dla nabycia prawa do zasiłku.

W dniu 16.8.1954 pracownik ten zachorował i był niezdolny do pracy od 16.8 — 20.8. (5 dni). Referent zasiłkowy wypłacił mu zasiłek chorobowy mimo braku 4-tygodniowego (28 dni) okresu wyczekiwania, ponieważ pracownik przepracował 6 miesięcy w ciągu roku przed zachorowaniem. Zakład pracy zapytuje, czy w obu przypadkach referent zasiłkowy zdecydował zgodnie z obowiązującymi przepisami.

ODPOWIEDŹ: W obu przypadkach decyzje referenta zasiłkowego były słuszne.

Pracownik został zwolniony z pracy z własnej winy, przerwa w pracy przekroczyła 15 dni i wobec tego utracił on nabyty poprzednio 3-miesięczny okres wy-

czekiwania dla wypłaty zasiłku rodzinnego, mimo że powrócił do pracy w tym samym zakładzie. Co do zasiłków chorobowych, to pracownik wprawdzie bezpośrednio przed zachorowaniem nie przepracował 4 tygodni, ale miał inny okres wyczekiwania a mianowicie 6 miesięcy, czyli 26 tygodni zatrudnienia (pozostawiana w stosunku pracy) w ciągu 12 miesięcy przed zachorowaniem, wystarczający do otrzymania zasiłku. (ss)

460. *Wartość ubioru służbowego (umundurowania) a podstawa obliczenia zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Ob. S. Z., pracownik pocztowy, zachorował i otrzymywał zasiłek chorobowy obliczany od zarobków brutto z ostatnich trzech miesięcy przed zachorowaniem. Pracownik żąda wliczenia do podstawy wymiaru zasiłku wartości otrzymanego umundurowania na rok 1954 i dopłacenia mu zasiłku chorobowego. Czy reklamacja jest uzasadniona?

ODPOWIEDŹ: Według obowiązujących przepisów, wartości ubioru służbowego (umundurowania) nie wlicza się do podstawy wymiaru składek i świadczeń ubezpieczeniowych. Podstawę prawną stanowi wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 30.6.1951, znak: Und. 44b-21/51, wydane w związku z zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 6.6.1951 Monitor A-49, poz. 648 i „wskazówki w sprawie ustalania podstawy wymiaru oraz obliczania składek na ubezpieczenie” z dnia 31.5.1954, znak: Pk.411-19/54, wydane przez ZUS. W konkretnym więc przypadku wartość umundurowania przydzielonego pracownikowi pocztowemu nie może być wliczona do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. (ss)

Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Na dziecko, które po ukończeniu 16 lat nie podejmuje pracy, lecz uczęszcza do ogólnokształcącej szkoły podstawowej dla dorosłych lub dla pracujących, zasiłek rodzinny w zasadzie nie przysługuje.

Rozstrzygając przedstawione mu przez jeden z okręgowych sądów ubezpieczeń społecznych zagadnienie prawne, Trybunał postanowieniem z 19 lutego 1954 nr TP-II-28/54 orzekł:

„Dla dziecka, które nie pracując zarobkowo po ukończeniu 16 lat uczęszcza do ogólnokształcącej szkoły podstawowej dla dorosłych lub dla pracujących, przysługuje zasiłek rodzinny jedynie w przypadku, gdy dziecko nie pracuje z powodu choroby stwierdzonej urzędowym zaświadczeniem lekarskim, a szkoła stwierdzi, że dziecko bierze udział w przepisanych zajęciach, przy czym w razie powtarzania klasy (roku) zasiłek rodzinny w zasadzie nie może być nadal wypłacany”.

W uzasadnieniu swego postanowienia Trybunał przytoczył, że rozporządzenie RM z 26.7.1950 w sprawie ujednoczenia warunków uprawnień dla dzieci w ubezpieczeniu społecznym (poz. 297 Dz. Ust.) odróżnia w § 4 pod względem uprawnień do zasiłków rodzinnych trzy kategorie dzieci. Do pierwszej należą dzieci do ukończenia 16 lat. Dla nich zawsze przysługują zasiłki rodzinne. Do drugiej kategorii zalicza się dzieci od lat 16 do 24. Dla tych dzieci przysługują zasiłki rodzinne tylko w czasie, gdy uczęszczają one do szkół. Trzecią wreszcie kategorię stanowią dzieci trwale niezdolne do zarobkowania, których niezdolność powstała bądź przed ukończeniem 16 lat, bądź też w czasie, gdy po ukończeniu 16 lat uczęszczały do szkół. Dla tej kategorii dzieci przysługują zasiłki rodzinne bez względu na wiek. Z przepisów tych wynika tendencja prawodawcy przyznawania zasiłków rodzinnych dla dzieci, które z uwagi na swój wiek oraz ustrój fizyczny i umysłowy mogłyby podjąć pracę zarobkową, tylko wówczas, gdy pracy tej nie podejmują z tego powodu, że uczęszczają do takiego typu szkół, których w normalnych warunkach nie można ukończyć przed osiągnięciem 16-go roku życia. Takim typem szkół nie jest normalna szkoła podstawowa (7-klasowa). Do takich szkół nie

można więc również zaliczyć ogólnokształcących szkół podstawowych dla dorosłych lub dla pracujących, ponieważ zakres nauczania tych szkół jest analogiczny z zakresem normalnych szkół podstawowych, a po wtóre dlatego, że wspomniane szkoły przeznaczone są dla osób, które ze względu na swój wiek przeszły już wzgl. powinny przejść do pracy zarobkowej, a do tych szkół uczęszczają z tego powodu, że nie ukończyły we właściwym czasie normalnej szkoły podstawowej i pragną uzupełnić powstałe stąd braki w swej wiedzy. Dlatego też na uczniów ogólnokształcących szkół podstawowych dla dorosłych lub dla pracujących w zasadzie nie przysługuje prawo do zasiłku rodzinnego.

Trybunał uważa jednak, że słuszne jest dopuszczenie wyjątku od tej zasady dla tych uczniów ogólnokształcących szkół podstawowych dla dorosłych wzgl. dla pracujących, którzy z powodu choroby nie mogą wykonywać pracy zarobkowej. W tym jedynym przypadku należy uznać ich prawo do zasiłku rodzinnego, jednakże pod warunkiem przedstawienia przez ucznia urzędowego zaświadczenia lekarskiego, że z powodu stwierdzonej choroby nie może podjąć pracy zarobkowej, a ponadto zaświadczenie szkoły, że rzeczywiście bierze udział we wszystkich przepisanych zajęciach. Jeżeli jednak uczeń powtarza klasę (rok), należy w zasadzie odmawiać przyznania nadal zasiłków rodzinnych.

Wyjątek ten znajduje uzasadnienie w tym, że jakkolwiek uczęszczenie do ogólnokształcącej szkoły podstawowej dla dorosłych wzgl. dla pracujących nie stwarza dla jej uczniów prawa do zasiłków rodzinnych, ponieważ uczniowie albo już pracują zarobkowo, albo też z uwagi na swój wiek powinni przystąpić do pracy zarobkowej, to jednak w przypadku, gdy przeszkodą do podjęcia pracy zarobkowej jest stwierdzona choroba ucznia uniemożliwiająca mu pracę zarobkową, a uczeń czas ten wykorzystuje w ten sposób, że uzupełnia wiadomości, które mu dała nieukończona przez niego normalna szkoła podstawowa, słuszność przemawia za tym, by traktować go pod względem uprawnień do zasiłku rodzinnego na równi z uczniem normalnej szkoły podstawowej. Wymagać

jednak wówczas należy, aby naukę swą traktował poważnie i przykładał się do niej w sposób należyty.
(Dr T. S.)

Obowiązek zwrotu zasiłku rodzinnego przez pracownika nie uprawnia pracodawcy do zaliczenia tego zasiłku na poczet składek ubezpieczeniowych.

W wyroku z 30 stycznia 1953 nr TR-III-468/52 Trybunał orzekł:

„Zasiłki rodzinne wypłacone niezgodnie z przepisami nie mogą być przez pracodawcę zaliczone na poczet jego zobowiązań z tytułu składek ubezpieczeniowych“.

W uzasadnieniu Trybunał podniósł, że w myśl § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej

z 16.1.1948 o przejściowym powierzeniu pracodawcom wypłaty zasiłków rodzinnych (poz. 32 Dz. U.) pracodawca wypłaca swym pracownikom należne im zasiłki rodzinne. Przy dokonywaniu tych wypłat winien on oczywiście przestrzegać obowiązujących w tym względzie przepisów i nie może zasłaniać się ich nieznaną. Jeżeli dokona wypłaty niezgodnie z przepisami, nie może się powoływać na to, że według art. 13 ust. 1 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym (poz. 414 Dz. U. z 1947) osoba, która bezprawnie pobrała zasiłki rodzinne, obowiązana jest je zwrócić, ponieważ przepis ten nie dotyczy stosunku między pracodawcą a ZUS i nie zwalnia pracodawcy z obowiązku pokrycia niedoboru powstałego w składkach ubezpieczeniowych wskutek bezprawnego wypłacenia zasiłków rodzinnych.
Dr T. S.

Przegląd

Ustawodawstwa

15. 6 — 1. 8. 1954

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

1. Dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116).

Od 1.7.1954 zostają objęci powszechnym zaopatrzeniem wszyscy pracownicy fizyczni i umysłowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, skierowania lub nakazu pracy, osoby, które pełnią swe funkcje z wyboru, jeżeli z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie stanowiące główne źródło ich utrzymania oraz osoby zrównane przez dekret z pracownikami. Odrębny system zaopatrzenia przewiduje dekret tylko dla oficerów, podoficerów i szeregowych Sił Zbrojnych, dla funkcjonariuszów organów bezpieczeństwa publicznego, Milicji Obywatelskiej, Straży Więziennej tudzież dla niektórych grup pracowników kolejowych.

Szerzej omówiono treść dekretu w PUS nr 7-8/54 str. 215.

2. Rozporządzenie RM z 17.7.1954 w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. nr 35, poz. 146).

Rozporządzenie podaje listę chorób zawodowych, uprawniających do wyższej renty inwalidzkiej, gdy pracownicy wskutek zachorowania na nie stają się niezdolnymi do zarobkowania.

3. Rozporządzenie RM z 17.7.1954 w sprawie zaliczenia do kategorii zatrudnienia (Dz. U. nr 35, poz. 147). Wspomniany w punkcie 1 dekret uzależnia wysokość renty inwalidzkiej od kategorii (rodzaju) zatrudnienia pracownika, zaliczając do I kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych pod ziemią lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia, do II kategorii — wszystkich innych pracowników. Rozporządzenie ustala zasady, według których następuje zaliczenie pracownika do I kategorii zatrudnienia, oraz podaje wykaz prac szkodliwych dla zdrowia.

4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie określenia chałupników (Dz. U. nr 35, poz. 148). Dekret z 25.6.1954 (patrz wyżej pkt 1) traktuje chałupników na równi z pracownikami. Rozporządzenie podaje definicję chałupnika.

5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.9.1954 w sprawie wypadków w zatrudnieniu (Dz. U. nr 35, poz. 149).

Rozporządzenie ustala, jakie wypadki pracowników mają być traktowane na równi z wypadkami pozosta-

jącymi w związku z zatrudnieniem, określonymi w art. 36 ust. 2 dekretu z 25.6.1954 (zob. pkt. 2).

6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie okresów zatrudnienia na obszarze Państwa Polskiego oraz udzielania świadczeń z tytułu zatrudnienia za granicą (Dz. U. nr 35, poz. 150).

Zgodnie z rozporządzeniem przy ustalaniu prawa do świadczeń przewidzianych w dekreście z 25.6.1954 (zob. pkt 2) uwzględnia się w stosunku do osób zamieszkałych w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej również okresy zatrudnienia na Ziemiach Odzyskanych przed włączeniem tych terytoriów do Państwa Polskiego. Nie podlegają jednak zaliczeniu okresy zatrudnienia w organizacjach i instytucjach oraz okresy służby w wojskowych formacjach, uznanych za zbrodnicze. Przepisu ust. 3 art. 7 dekretu z 25.6.1954, który przewiduje, że okresy zatrudnienia za granicą mogą być uznane za okresy zatrudnienia na obszarze Państwa Polskiego, jeżeli dana osoba pracowała po powrocie do kraju co najmniej 5 lat, nie stosuje się do osób, które przybyły do kraju po Wyzwoleniu w ramach akcji repatriacyjnej Polaków z zagranicy.

Z tytułu okresów zatrudnienia za granicą przysługują świadczenia przewidziane w dekreście z 25.6.1954 i na warunkach w nim ustalonych. Świadczenia te ulegają jednak zawieszeniu, jeśli osoba do nich uprawniona opuszcza terytorium PRL a umowa z krajem nowego zamieszkania uprawnionego nie stanowi inaczey. Okresy zatrudnienia za granicą w górnictwie uwzględnia się przy ustalaniu dodatku brackiego (art. 56 dekretu).

Osobom otrzymującym renty (pensje) zagraniczne oraz członkom ich rodzin przysługują dodatki na dzieci, zasiłek pogrzebowy oraz świadczenia w naturze, przewidziane w dekreście. Do tych świadczeń nie mają jednak prawa osoby, które otrzymały zwrot składek ubezpieczeniowych z instytucji zagranicznych w postaci renty. Osoby otrzymujące z zagranicy renty wypadkowe z tytułu utraty mniej niż 50% zdolności do zarobkowania mają prawo tylko do pomocy leczniczej i protezowania w zakresie następstw wypadku lub choroby zawodowej.

Jeżeli z tytułu zatrudnienia za granicą wypłacana jest przez instytucję zagraniczną renta starości, renta inwalidzka lub rodzinna, przysługuje renta cząstkowa z dekretu z 25.6.1954, jeżeli pracownik pracował na obszarze Państwa Polskiego przynajmniej jeden rok.

7. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie wykonania dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Monitor A-70, poz. 874).

Zarządzenie zawiera szczegółowe przepisy w sprawie: a) zgłaszania wniosków o świadczenia i ich dokumentacji, b) obliczania podstawy wymiaru renty, c) wymiaru świadczeń (okres czasu, w którym wniosek winien być rozpatrzony, forma i treść decyzji, termin dla ponownego zgłoszenia wniosku o rentę inwalidzką, ponowne ustalenie świadczeń i wznowienie postępowania

nia, który członek rodziny jest uprawniony do renty rodzinnej z tytułu wychowania dzieci), d) wypłaty świadczeń, e) kosztów postępowania.

W przepisach końcowych zarządzenie wyjaśnia, kiedy osoby uprawnione do świadczeń przewidzianych w ustawie z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. U. z 1945 nr 22, poz. 131 z późniejszymi zmianami), otrzymują rentę nie na podstawie tej ustawy, lecz świadczenia przewidziane w dekreście z 25.6.1954 z tytułu wypadku w zatrudnieniu, oraz w jaki sposób zlicza się poszczególne okresy zatrudnienia przy ustaleniu okresów uzasadniających prawo do renty.

8. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie zaliczania do okresów zatrudnienia służby w niektórych formacjach wojskowych państw obcych (Monitor A-70, poz. 875).

Zgodnie z zarządzeniem do okresów zatrudnienia zalicza się okresy służby z poboru w charakterze szeregowca lub niezawodowego podoficera w armii niemieckiej w okresie od 1.9.1939 do 1945 z wyjątkiem okresów służby w formacjach SS, SA, Gestapo, SD, Abwehr. Zaliczenie nie może nastąpić również, gdy ubiegający się o rentę działał na szkodę Narodu lub Państwa Polskiego.

9. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie warunków do uzyskania dodatków z tytułu pracy w brackich zakładach pracy i wysokości tych dodatków (Monitor A-70, poz. 876).

Zarządzenie podaje tabele, według których ustala się z tytułu fizycznej pracy w brackich zakładach dodatków: a) do renty starszej pracownikom II kategorii, b) do renty inwalidzkiej pracownikom I i II kategorii zatrudnienia, którzy stali się inwalidami wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, c) do renty inwalidzkiej pracownikom II kategorii zatrudnienia, którzy stali się inwalidami z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, d) do renty rodzinnej po pracownikach, którzy zmarli wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej i e) do renty rodzinnej po pracownikach, którzy w chwili śmierci mieli prawo do renty starości lub do renty inwalidzkiej. Jeżeli jednak suma renty i dodatku obliczona od podstawy wymiaru renty ustalonej dla pracownika okaże się niższa niż także suma obliczona od bezpośrednio poprzedzającej podstawy wymiaru wykazanej w tabeli — wypłaca się sumę wyższą. Zarządzenie ustala też, w jaki sposób zlicza się okresy pracy w brackich zakładach.

10. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.6.1954 w sprawie wynagradzania szkód poniesionych w związku z udziałem w akcji zwalczania klęsk żywiołowych (Dz. U. nr 29, poz. 112).

11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z 4.6.1954 w sprawie wynagradzania szkód poniesionych z akcją ratowniczą w czasie pożaru (Dz. U. nr 31, poz. 125).

Rozporządzenie wymienione w punktach 10 i 11 omawia obszernie artykuł zamieszczony w niniejszym numerze PUS na str. 233.

12. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15.6.1954 w sprawie ustalania podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych (Monitor A-64, poz. 834).

Zarządzenie ustala od 1.6.1954 nowy sposób obliczania podstawy wymiaru składek i świadczeń dla pracowników rolnych. Część gotówkową wynagrodzenia pracownika rolnego przyjmuje się w pełnej wysokości kwot przysługującego wynagrodzenia. Część wynagrodzenia przysługującego w naturze ustala się przyjmując następujące ceny za 1 cetnar: pszenica — 200 zł, żyto — 130 zł, jęczmień — 130 zł, groch — 360 zł, ziemniaki — 40 zł, węgiel — 20 zł. Za mleko przyjmuje się 1,75 zł za 1 litr. Wartość miesięczną całodziennego utrzymania szacuje się na 270 zł, mieszkania na 9 zł, pomieszczenia na inwentarz — na 6 zł. Za 1 ha roli pod ziemniaki przyjmuje się równowartość 2 q żyta

(260 zł). Wartość innych naturalistów oblicza się według cen, obowiązujących w dniu wydania świadczenia, w sprzedaży spożywcem. Zakłady pracy gospodarki społecznej, opłacające składki na ubezpieczenie społeczne przez banki kontrolujące ich fundusz płac, obliczają nadal składki zgodnie z instrukcją z 18.10.1952 (Monitor A-92, poz. 1437).

13. Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 9.6.1954 w sprawie prawa do jednego lub dwu dni wolnych w ciągu roku dla pracownic utrzymujących małe dzieci (Monitor A-60, poz. 805).

Według uchwały RM z 5.5.1950 (Monitor A-51, poz. 584) kierownik zakładu pracy może pracownicę utrzymującą małe dzieci zwolnić na 1 dzień w roku, a w wyjątkowych przypadkach także na drugi dzień na podstawie przychylniej opinii rady zakładowej z tym jednak ograniczeniem, że zwolnienie nie może być udzielone na dwa kolejne dni pracy. W celu jednolitej wykładni tego przepisu okólnik wyjaśnia, że zwolnienie przysługuje wyłącznie kobietom (matkom lub innym opiekunkom małych dzieci), które utrzymują dzieci (dziecko) w wieku do ukończenia lat 14.

14. Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2.6.1954 w sprawie określenia wysokości premii za czas urlopu (Monitor A-61, poz. 816).

Okólnik wyjaśnia, że w przypadku wypłacania premii indywidualnej premie za czas urlopu należy wypłacać w wysokości przeciętnej premii z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik rozpoczyna urlop. Za podstawę do ustalenia przeciętnej premii należy brać bądź premie faktycznie wypłacane w każdym z powyższych 3 miesięcy kalendarzowych na podstawie wyników z ubiegłych miesięcy, bądź premie, jakie przypadają pracownikowi za wyniki pracy osiągnięte w każdym z tych 3 miesięcy, zależnie od ogólnie stosowanego w zakładzie pracy sposobu obliczania i wypłacania danego rodzaju premii. W przypadku wypłacania premii zespołowej, której wysokość zależna jest od osiągnięć całego zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu pracowników, premie za czas urlopu wypłaca się bieżąco, tak jak pozostałym pracownikom zakładu pracy (oddziału, zespołu) za ten okres.

15. Zarządzenie Ministrów Obrony Narodowej i Spraw Zagranicznych z 8.7.1954 w sprawie wydawania zaświadczeń o odbyciu służby wojskowej przez obywateli polskich stale zamieszkałych za granicą (Monitor A-69, poz. 866).

Zarządzenie normuje sprawę wydawania zaświadczeń o odbyciu przez obywateli polskich stale zamieszkałych za granicą służby wojskowej w b. armiach zaborczych oraz w Wojsku Polskim, niezbędnych do uzyskania za granicą rent z tytułu ubezpieczenia na starość, na wypadek niezdolności do pracy lub na wypadek śmierci. Zaświadczenie wydają urzędy konsularne PRL właściwe ze względu na miejsce zamieszkania za granicą osób zainteresowanych, które powinny złożyć wniosek do tego urzędu, podając w nim odpowiednio dane i dołączyć posiadane dokumenty dotyczące przebiegu służby wojskowej odnośnej osoby. Urzędy konsularne przesyłają wniosek za pośrednictwem Ministerstwa Spraw Zagranicznych do Centralnego Archiwum Wojskowego w Warszawie. Szef tegoż Archiwum zawiadamia placówkę konsularną za pośrednictwem MSZ, że odnośna osoba pełniła służbę wojskową w armii zaborczej lub w Wojsku Polskim w latach od 1918 do 1939 w określonych okresach względnie, że nie może wypowiedzieć się, czy osoba ta służbę wojskową odbyła. Jeżeli do wniosku dołączono dokumenty zastępcze, Szef Centr. Arch. Wojsk. wydaje opinię, czy na podstawie tych dokumentów istnieje prawdopodobieństwo stwierdzenia odbycia służby wojskowej. Na podstawie zawiadomienia lub opinii Szefa Centr. Arch. Wojsk. właściwy konsulat albo wydaje osobie zainteresowanej zaświadczenie o odbyciu służby, albo odmawia tegoż z podaniem przyczyny odmowy.

Okólniki ZUS

Wydane w okresie sprawozdawczym przez Centralę ZUS okólniki dotyczą następujących zagadnień:

OBOWIĄZEK UBEZPIECZENIA

Okólnik nr 44 z 28.6.1954 wyjaśnia w oparciu o pismo MPIOS z 15.6.1954 Uz. 31—24/54, że konwojenci, których Okręgowe Przedsiębiorstwa Obrotu Zwierzętami Rzeźnymi zatrudniają w charakterze stałych pracowników na podstawie umów o pracę, są objęci ubezpieczeniem w pełnym zakresie na zasadach ogólnych.

Za odpowiednik 20 dni zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, które uprawniają do zasiłku rodzinnego uważa się zatrudnienie konwojenta w każdym miesiącu co najmniej przez 240 godzin (10 pełnych dób) konwojowych.

Konwojenci zatrudnieni przez wspomniane przedsiębiorstwa na podstawie zawieranych z nimi umów, na każdorazowe konwojowanie transportu żywcia nie są objęci w ogóle ubezpieczeniem, ponieważ zatrudnienie ich oparte jest na umowie zlecenia.

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 50 z 8.7.1954 przedłuża na 1954 rok moc obowiązującą okólnika nr 150/50 w sprawie zasiłków rodzinnych na żony i dzieci stałych pracowników PGR i innych gospodarstw rolnych, pozostających we władaniu publicznym. Gospodarstwa te mają więc nadal wypłacać zasiłki rodzinne na żony i dzieci pracowników, które podjęły czasowo pracę i wykonują ją w okresie nasilenia robót rolnych (czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik).

Okólniki nr 51 z 9.7.1954 oraz nr 55 z 23.7.1954 podają szereg zarządzeń w związku z uchwałą RM w sprawie podwyższenia rent i emerytur wypłacanych na podstawie przepisów obowiązujących do końca czerwca 1954. Podwyżka obowiązuje od pierwszego terminu płatności, przypadającego po 30.6.1954.

Okólnik nr 52 z 17.7.1954 normuje sprawę przekazywania świadczeń rentowych rencistom przebywającym w zakładach pomocy społecznej. Rencistom tym przekazuje się na ich osobiste wydatki 20 proc. należnej renty, nie mniej jednak niż 22 zł miesięcznie. Resztę należności zalicza się jako odpłatność pensjonariusza za uzyskiwaną z zakładu pomocy społecznej opiekę materialną. Jeżeli po potrąceniu kosztów tej opieki pozostaje nadwyżka przekraczająca 20% należnej renty, przekazuje się pensjonariuszowi całą nadwyżkę. Dane co do wysokości kosztów opieki materialnej oddziały winny uzyskać w zakładzie pomocy społecznej lub w prezydium właściwej rady narodowej.

Okólnik nr 56 z 24.7.1954 zawiera szereg zarządzeń, głównie organizacyjno-technicznych, dotyczących wprowadzenia w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Okólnik nr 57 z 24.7.1954 ustala zasady orzecznictwa lekarskiego obowiązujące do czasu powołania Komisji Lekarskich przewidzianych w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. Orzecznictwo odbywa się według zasad stosowanych do 30.6.1954, zaliczenie zaś do grup inwalidów następuje przez lekarza orzekającego (a nie lekarza rzeczoznawcę) w ten sposób, że do I grupy inwalidów zalicza się osoby, które w myśl dotychczasowych zasad orzecznictwa w sprawach inwalidzkich lub wypadkowych są niezdolne do jakiegokolwiek pracy i potrzebują stałej opieki innej osoby. Do II grupy inwalidów zalicza się osoby niezdolne do jakiegokolwiek pracy, nie potrzebujące jednak opieki innej osoby, do III grupy inwalidów zalicza się osoby, które w myśl obowiązujących do 1.7.1954 przepisów są inwalidami lub pracującą z istotną szkodą dla zdrowia

albo też utracili wskutek wypadku w zatrudnieniu co najmniej 40%—45% zdolności do zarobkowania.

Osoby pobierające świadczenia na podstawie dawnych przepisów uzależnione od niezdolności do pracy poddaje się kontrolnemu badaniu lekarskiemu, z wyjątkiem tych osób, które ukończyły 60 lat (mężczyźni) względnie 55 lat (kobiety) tudzież osób, których niezdolność do pracy została uznana za trwałą. Rencisci pobierający rentę wypadkową, którzy nie zostali uznani za trwale niezdolnych do zarobkowania, podlegają kontrolnemu badaniu mimo ukończenia 65 względnie 55 lat. Jeżeli kontrolne badanie lekarskie ustali, że stan zdrowia rencisty nie uzasadnia zaliczenia go co najmniej do III grupy inwalidów świadczenie emerytalne zostaje wstrzymane. Renta wypadkowa zostaje wstrzymana lub zmniejszona, jeżeli kontrolne badanie lekarskie ustali poprawę zdrowia, natomiast nie ulega podwyższeniu, jeżeli pogorszenie stanu zdrowia wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej nie spowodowało utraty zdolności do zarobkowania w wysokości przynajmniej 45%.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 43 z 19.6.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości szczegółowe wskazówki w sprawie ustalania podstawy wymiaru oraz obliczania składek na ubezpieczenie społeczne. Wskazówki stanowią zbiór aktualnych przepisów prawnych z tego zakresu, uzupełnionych odpowiednim komentarzem.

Okólnik nr 48 z 1.7.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości zarządzenie MPIOS z 15.6.1954 w sprawie ustalania podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych (zob. wyżej Przegląd Ustawodawstwa pkt 12).

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Okólnik nr 47 z 30.6.1954 wprowadza nową instrukcję o sprawozdawczości rachunkowej, uchylając obowiązujące dotychczas zarządzenia w tej samej kwestii.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 45 z 26.6.1954 zawiera szereg zarządzeń dotyczących wykonania w odniesieniu do pracowników ZUS postanowień dekretu z 12.5.1954 o odznaczeniu „Medal 10-lecia Polski Ludowej“ (Dz. U. nr 23, poz. 82) oraz uchwały Rady Państwa z 12.5.1954 (Monitor A-45, poz. 636) uzupełnionej instrukcją Rady Państwa z 18.5.1954 nr 982/54.

Okólnik nr 46 z 28.6.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości, że MPIOS pismem z 14.6.1954 Uz. 41-7/54 zatwierdziło regulamin premiowania pracowników kontroli zakładów pracy w brzmieniu projektu przesłanego oddziałom do stosowania przy piśmie Centrali ZUS z 9.7.1953 Z. 2-00-25, wprowadzając pewne poprawki i uzupełnienia przytoczone w okólniku.

Okólnik nr 49 z 2.7.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości treść okólnika MPIOS z 9.6.1954 w sprawie prawa do jednego lub dwu dni wolnych w ciągu roku dla pracowników utrzymujących małoletnie dzieci (zob. wyżej Przegląd Ustawodawstwa pkt. 13).

Okólnik nr 53 z 19.7.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości treść okólnika MPIOS z 2.6.1954 w sprawie określenia wysokości premii za czas urlopu (zob. wyżej Przegląd Ustawodawstwa pkt. 14) i wyjaśnia, które grupy pracowników ZUS podpadają pod odnośne postanowienia tegoż okólnika.

Okólnik nr 54 z 21.7.1954 uchyla w oparciu o pismo okólnie Ministerstwa Finansów z 14.7.1954 nr BA. 12118/1/54 okólnik nr 35/54 w sprawie dokumentowania wydatków na przejazdy koleją.

Okólnik nr 60 z 28.7.1954 podaje do wiadomości i stosowania pismo okólnie MPIOS z 10.7.1954 KD/a-1/54 określające tryb postępowania w razie utraty legitymacji służbowej.



Zadania ubezpieczeniowe w strukturze organizacyjnej zakładów pracy

Licznie napływające do redakcji listy naszych korespondentów-referentów zasiłkowych przynoszą m. in. spory materiał, na podstawie którego można zorientować się, jak zakłady pracy розміściły zadania ubezpieczeniowe w swojej strukturze organizacyjnej. Zagadnienia tego nie regulują dotąd żadne przepisy prawne; pozostawiono je inwencji kierownictwa poszczególnych zakładów pracy, na którym ciąży bezpośrednio odpowiedzialność za prawidłowe i sprawne wykonywanie zadań ubezpieczeniowych oraz odpowiedzialność materialna za wszelkie szkody, jakie poniosłyby fundusze ubezpieczeniowe z powodu nieprawidłowo dokonanych wypłat z tytułu zasiłków.

Jednolite unormowanie poruszonego zagadnienia nie było możliwe w chwili przekazywania zakładom pracy zadań ubezpieczeniowych, a to ze względu na różnorodność struktury organizacyjnej poszczególnych gałęzi i branż gospodarki narodowej, z których wiele w ostatnich dopiero latach kształtowało swoją strukturę na nowych, socjalistycznych zasadach.

Przypomnijmy w tym miejscu, jakie zadania ubezpieczeniowe poruczono społecznym zakładom pracy. Są to:

- 1) obliczanie i wypłacanie zasiłków rodzinnych,
- 2) obliczanie i wypłacanie zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa,
- 3) wystawianie pracownikom legitymacji ubezpieczeniowych oraz dokonywanie wpisów bieżących do legitymacji posiadanych już przez pracowników,
- 4) pomoc zatrudnionym i zwolnionym pracownikom oraz wdowom i sierotom po zmarłych pracownikach w uzyskiwaniu należnych im rent ubezpieczeniowych (rent wypadkowych, inwalidzkich, starych, wdowich, sierocych, rent z karty górnika).

Z tymi zadaniami związany jest obowiązek badania uprawnień do wypłacanych zasiłków pieniężnych, pobieranie gotówki, rozliczanie z ZUS, walka z wszelkimi przejawami nieuzasadnionej absencji w pracy i symulactwem, usuwanie przyczyn wypadków przy pracy, dbanie o dobre warunki zdrowotne załogi, jak również prowadzenie odpowiednich urzędzeń i ewidencyjnych i rachunkowości.

Z powyższego rejestru zadań wynika bezspornie, że nie powinno się ich wszystkich powierzyć jakiejś jednej komórce organizacyjnej, czy też jednemu stanowisku pracy, szczególnie jeśli chodzi o duże czy nawet średnie zakłady pracy. Idzie bowiem o to, aby nie tylko wykonywać wszystkie te zadania, ale również o to, aby wykonać je jak najlepiej i jak najbardziej ekonomicznie, licząc się tak z ekonomiką czasu załogi pracowniczej, jak również z ekonomiką czasu organów wykonawczych. Nie można przy tym pominąć względów organizacyjno-kontrolnych.

W pierwszym okresie, kiedy zadania ubezpieczeniowe były dla wielu zakładów pracy całkowicie nowe,

a personelu obeznanego z tą pracą nie było w ogóle, albo było go bardzo mało, przeważała tendencja do skupiania wszystkich zadań ubezpieczeniowych w jednym ręku. Jednak zdrowy rozsądek podyktował wkrótce lepsze rozwiązania.

Na czoło — pod względem rozmiaru pracy — wysuwają się sprawy zasiłków rodzinnych i zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Technika tej pracy jest bardzo zbliżona do techniki obliczania i wypłaty zarobków. Materiał źródłowy do obliczania zasiłków chorobowych zawiera dokumentacja zarobkowa (karty zarobkowe i listy płacy), zawiera ona też materiał pomocniczy do obliczania zasiłków rodzinnych, szczególnie w odniesieniu do dodatku mlecznego.

Dlatego zadania w zakresie zasiłków umiejscowiono przeważnie w komórce obrachunku płac. I to jest słuszne. Oczywiście komórka obrachunku płac (zwana często rachubą zarobkową lub księgowością zarobkową) podporządkowana jest różnym komórkom organizacyjnym wyższego stopnia, w zależności od rodzaju zakładu pracy (gałęzi i branży gospodarki narodowej), a przede wszystkim od jego wielkości pod względem liczebności załogi. Najczęściej widzimy ją w dziale księgowości pozostającej pod kierownictwem głównego księgowego, rzadziej zaś w dziale zatrudnienia i płac.

W małych zakładach pracy, gdzie konieczne jest łączenie różnorodnych zadań i czynności (niekiedy w ręku jednej osoby, np. księgowego), prace związane z zasiłkami stanowią jedno spośród wielu innych zadań wykonywanych przez jednego pracownika. Jest rzeczą zrozumiałą, że przy takim połączeniu różnorodnych zadań stawia się ich wykonawcy większe wymagania co do kwalifikacji niż przy specjalizacji prac.

Niekiedy zdarza się, że zadania zasiłkowe wraz z innymi zadaniami ubezpieczeniowymi powierza się zupełnie przypadkowo któremukolwiek pracownikowi, lub którejkolwiek komórce, np. referatowi socjalnemu, komórce administracyjno-gospodarczej itd. Są to wprawdzie wypadki rzadkie, ale powinny one być szybko zlikwidowane jako godzące w sprawność i ekonomikę pracy.

Bywa też i tak, że zadania zasiłkowe rozdrabnia się pomiędzy wszystkich rachmistrzów obliczających zarobki. Takie rozwiązanie jest również niewłaściwe, gdyż nie czyni zadość wymogom racjonalnego podziału pracy i jej specjalizacji i rozprasza materiał ewidencyjny, a przy pierwszeństwie zadań rachmistrzów spycha zadania zasiłkowe na drugi plan.

W dużym zakładzie pracy, przy pełnym rozwinięciu rozrachunku wewnątrzzakładowego, zachodzi potrzeba umiejscowienia komórek obrachunku płac przy poszczególnych wydziałach produkcyjnych. Wówczas każdy z takich wydziałów (a liczą one nieraz po kil-

kaset osób) traktowany jest jakoby oddzielnym zakład pracy. W takim wydziale działa oddziałowa rada zakładowa i oddziałowa komisja socjalno-ubezpieczeniowa. Oczywiście przy tej organizacji obliczanie zasiłków odbywa się w każdej wydziałowej komórce obrachunku płac. W takim przypadku działalność wszystkich referatów zasiłkowych powinna być koordynowana na tych samych zasadach co koordynacja obrachunku płac, tj. powinien zajmować się tym główny referent zasiłkowy znajdujący swoje miejsce pracy w dziale księgowości głównej.

Można tu wspomnieć o stosowaniu jeszcze takiej metody jak nanoszenie przez referentów zasiłkowych kwot należnych co miesiąc zasiłków rodzinnych na poszczególne karty zarobkowe, skąd przenoszone są przez rachmistrzów płacy na listę płatniczą. Ta metoda ma tę ujemną stronę, że powoduje pomyłki przy wielokrotnym przenoszeniu kwot, a ponadto jest ona bardziej pracochłonna. Oczywiście i przy stosowaniu tej metody nie można pomijać kontroli listy płatniczej z danymi na oryginalnych oświadczeniach zasiłkowych lub przez porównanie sum końcowych z sumami wykazanymi na kartach zasiłków rodzinnych.

Niektóre korespondencje podkreślają trudności, a jakie natrafiają referenci zasiłkowi w takich zakładach pracy, których załoga dzieli się na wiele brygad rozrzuconych w terenie, w odległości 100—200 kilometrów od siebie. Idzie tu o roboty komunikacyjne wykonywane w dużej mierze przez robotników sezonowych, dorywczo zatrudnionych, rekrutujących się z małych chłopów.

Tow. Karol Klis z Tarnowa narzeka, że nie może w terminie zebrać danych potrzebnych do sporządzenia listy zasiłków rodzinnych, a w szczególności nie może na czas ustalić liczby dni pracy w minionym miesiącu i widzi rozwiązanie w przyjmowaniu za podstawę liczby dni pracy z drugiego miesiąca wstecz (podobnie jak przy ustalaniu uprawnień do wypłaty dodatku mlecznego).

Nie wydaje się to słuszne, bo przecież jeżeli są dane do obliczenia zarobku za ubiegły miesiąc, to są już i dane do obliczenia zasiłku rodzinnego, który powinien być wypłacany łącznie z zarobkiem za ten sam okres miesięczny. Nie ma pod tym względem żadnych trudności. Tow. Feliks Lamparczyk z Torunia, chociaż załoga jego zakładu pracy składa się z 50 brygad rozrzuconych w dużym terenie, przy czym odległość pomiędzy skrajnymi posterunkami przekracza 200 km. Z takimi samymi trudnościami radzi sobie dobrze tow. Stanisław Bełkowski z Warszawy. Obaj wspomniani towarzysze skoordynowali należycie swoją pracę z pracami nad obliczaniem i wypłatą zarobków i to, zdaje się, pomogło im w przeciężeniu trudności.

Poważne niedociągnięcie stanowi jeszcze często brak dostatecznej kontroli obliczeń dokonywanych przez referentów zasiłkowych oraz kontroli sporządzanych przez nich list wypłaty. Zdarza się, że jedyną kontrolą jest kontrola wykonywana z ramienia ZUS. Nie trzeba bliżej uzasadniać, że stan taki jest niedopuszczalny. Zapewnienie kontroli obliczeń przez drugą osobę należy do podstawowych obowiązków głównego (starszego) księgowego, od których nie może się on uchylać pod żadnym pozorem.

Niestety, zdarza się także dość często, że wypłata zasiłków chorobowych nie jest należycie zsynchronizowana z wypłatą zarobków. Odbywa się ona w innych terminach, niż wypłata zarobków, przez innych płatników, a co gorsze odbywa się niekiedy przez te same osoby, które obliczają zasiłki i sporządzają listy wypłat. Oddzielanie wypłaty zasiłków chorobowych od zarobków naraża załogę pracowniczą na marnotrawstwo czasu najczęściej roboczego, a także zabiera więcej czasu płatnikom.

Szereg referentów zasiłkowych, jak np. tow. Maja z Radomska, nie widzi błędu w tym, że sam oblicza i sam też wypłaca zasiłki. Taka praktyka powinna ustać jako niezgodna z ogólnymi zasadami.

Należy nadmienić, że szereg czynności finansowo-rachunkowych, związanych z zasiłkami ubezpieczeniowymi jak sporządzanie dokumentacji bankowej, pobieranie pieniędzy z banku i odprowadzanie nadpłat i nadwyżek oraz prowadzenie rozrachunku z bankiem i ZUS wykonuje komórka finansowa i komórka księgowości finansowej, a to zgodnie z obowiązującymi przepisami rachunkowo-finansowymi i wydanymi na tej podstawie upoważnieniami do podpisywania oświadczeń dokumentów. Takie postępowanie jest słuszne i pod tym względem nie powinno się czynić żadnych odchyśleń. W niektórych zakładach odpowiednie dokumenty wystawia referent zasiłkowy i przekazuje do dalszego wykonania komórce finansowej.

Czynności w zakresie sporządzania i uaktualniania legitymacji ubezpieczeniowych powierzane są najczęściej referentom zasiłkowym. Dość liczne zakłady pracy zleciły je komórkom personalnym (kadr), co chyba jest bardziej prawidłowe; w takich zakładach spotykamy się niekiedy z dążeniem referentów zasiłkowych do zwichnięcia tego prawidłowego układu. Wsuwają oni przy tym zasadę łączenia w jednym ręku spraw jednorodnych. Pojęcia jednorodności nie można w tym przypadku wysnuwać z nazwy dokumentu, lecz z jego rodzaju i jednorodnej techniki pracy, a pod tym względem jest ona jednorodna z legitymacją służbową, czy też z dowodem osobistym, a nie z obliczeniem i wypłatą zasiłków ubezpieczeniowych, gdyż w pierwszym rzędzie służy jako dowód uprawnień rentowych, a następnie jako dowód uprawnienia do pomocy leczniczej. Cała dokumentacja źródłowa potrzebna do legitymacji ubezpieczeniowej znajduje się w komórce personalnej.

Jeśli idzie o często powtarzające się zaświadczenia trwania stosunku pracy, to w większych zakładach pracy uzyskuje je pracownik bezpośrednio w swoim dziale, wydziale lub oddziale i wcale nie musi zgłaszać się po to w komórce personalnej. Jedyny wypadek kiedy wpis do legitymacji ubezpieczeniowej powinien być dokonany przez referenta zasiłkowego, to wpisanie okresu zasiłkowego następującego po dniu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, gdyż dalsze dane dane są jedynie referentowi zasiłkowemu, a nie ma ich wcale komórka personalna. Ewentualnie można by przekazać także referentowi zasiłkowemu wpis do legitymacji ubezpieczeniowej dalszych członków rodziny. Nie ma jednak żadnej istotnej trudności w tym, aby referent personalny nabył i w tym zakresie niezbędną wiadomości.

Z przeważającej liczby wypowiedzi wynika, że referenci zasiłkowi nie znajdują właściwej opieki ze

strony organów administracyjnych, a często też i ze strony organizacji związków zawodowych. W wielu bowiem zakładach pracy kierownictwo administracyjne, jak dyrektorzy, główni i starsi księgowi, uważają jeszcze dotąd, że sprawy ubezpieczeniowe to są sprawy obce narzucone zakładowi pracy i nie mają nic wspólnego z działalnością samego zakładu pracy. Stąd rodzi się źródło obojętności i braku zainteresowania w stosunku do referentów zasiłkowych.

Takich przypadków jest jednak już coraz mniej i znaczna większość czynników administracyjnych zro-

zumiała już, że sprawy ubezpieczeniowe, to są sprawy bytowe załogi, że należyte załatwianie tych spraw w zakładzie pracy to jeden z przejawów dbałości o załogę i opieki nad załogą ze strony władzy ludowej. A sprawa załogi, to sprawa produkcji, wykonania planów — to sprawa budowy podstaw socjalizmu.

Tę prawdę powinni przede wszystkim rozumieć ci ludzie, którym Państwo powierzyło kierownictwo zakładów pracy.

Karol Weyman

Oszczędzajmy na wydatkach biurowych i gospodarczych

Jedną z czołowych dyrektyw II Zjazdu Partii jest konieczność obniżki kosztów własnych. Problem ten ma istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki narodowej, jest jednym z nieodzownych warunków podnoszenia stopy życiowej mas pracujących.

W referacie na II Zjeździe wiceprezes H. Minc mówił: „Bez osiągnięcia obniżki kosztów własnych nie może nastąpić założony w planie wzrost dochodu narodowego, nie mogą być dokonane obniżki cen, zmiany w płacach, poprawa w dochodach chłopów pracujących, podniesienie stopy życiowej mas pracujących”.

W zakładach pracy typu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych występują w zasadzie dwa składniki kosztów własnych: koszty osobowe oraz koszty rzeczowe.

Walczyć o obniżkę kosztów osobowych, to znaczy stale usprawniać metody i organizację pracy, likwidować wszelkie przerosty etatowe, rozwijać socjalistyczne współzawodnictwo itp. Zagadnienie walki i osiągnięć z odcinka kosztów osobowych było niejednokrotnie omawiane na łamach naszej prasy; natomiast sprawa kosztów rzeczowych, ze szczególnym uwzględnieniem wydatków biurowych i gospodarczych, nie była bliżej analizowana, aczkolwiek i w tej grupie wydatków figurują również pokaźne kwoty.

Dla osiągnięcia obniżki kosztów rzeczowych konieczna jest powszechna mobilizacja wysiłków każdej załogi i kierownictwa ZUS. Wymaga to wnikania we wszystkie szczegóły działalności ekonomicznej każdej placówki, poznawania istniejących rezerw oraz pełnego i właściwego ich wykorzystania.

Analizując wydatki biurowe i gospodarcze ZUS, które w budżecie

tej instytucji stanowią przecięź pokaźną kwotę, zadajmy sobie pytanie: czy każdy wydatek, np. na telefon, na telegram, na list, znajduje dostateczne uzasadnienie?

Można zaryzykować twierdzenie, że w niejednym przypadku wątpliwości będą wyraźne. W wielu naszych oddziałach istnieje jeszcze do dziś dla tego rodzaju kosztów zbyt liberalny stosunek. Jest on następstwem traktowania tych spraw przez większość naszego aparatu jako zagadnień odległych, którymi jedynie i wyłącznie powinno zajmować się kierownictwo względnie pracownicy komórek gospodarczych. Tak jednak być nie powinno, a w odniesieniu do wydatkowania każdej dyscypliny powinna istnieć żelazna dyscyplina.

Jakie są drogi wiodące do przelomu w traktowaniu tych tak istotnych zagadnień oraz do włączenia się w ogólnonarodowy nurt walki o obniżkę kosztów własnych?

Dróg jest wiele, ale wydaje się, że najbardziej ekonomicznymi spośród nich są:

1. Większa niż dotychczas kontrola przestrzegania norm finansowych i rzeczowych w zakresie prawidłowej realizacji budżetu.

2. Powszechna mobilizacja do walki o oszczędność, o coraz większą troskę o własność socjalistyczną.

Osiągnięcie rezultatów na odcinku obniżki kosztów własnych jest niemożliwe bez nowego, świadomego stosunku załogi do tych spraw. Stosunek ten musi cechować przede wszystkim pracowników aparatu finansowego, którzy powinni zaostriżyć kontrolę przestrzegania norm finansowych i rzeczowych, wzmocnić czujność w zakresie wydatkowania pieniędzy.

Wysiłek wychowania załóg w poczuciu pieczołowitej troski o każdą złotówkę stanowiącą własność instytucji ciąży przede wszystkim na kierownictwie i aparacie finansowym. Szczególna rola przypada st. księgowemu stojącemu, jak wiadomo, na straży finansów każdego oddziału; st. księgowy z tytułu swego stanowiska powinien inicjować akcję oszczędnościową i kierować nią.

Na przebieg uzyskiwania oszczędności mogą wpłynąć również inne czynniki; np. akcja zbiórki makulatury, mająca ogromne znaczenie dla naszej gospodarki narodowej, powinna spotkać się ze zrozumieniem załogi.

W walce o likwidację marnotrawstwa znaczną rolę powinny odgrywać narady zawodowe, na których należy umacniać socjalistyczny stosunek do pracy i narzędzi. Również śmielej niż dotychczas powinny być podejmowane zobowiązania o tej tematyce, a także większą uwagę należy zwracać na racjonalizatorstwo.

Należy jeszcze wspomnieć, że wzmoczone wydatki spowodowane są niekiedy złą jakością otrzymywanych materiałów. Dlatego też uzasadnione uwagi krytyczne pod adresem zaopatrzenia powinny mobilizować nasz aparat gospodarczy do doszarczania lepszej jakości przedmiotów i materiałów (gumki, bibuła itp.).

Z oszczędną gospodarką wiąże się sprawa poszanowania urzędzenia biurowego, biurek, stołów itp. Wypadki uchybień na tym odcinku powinny być przykładowo karane.

W toczącej się obecnie walce o oszczędność nie powinno zabraknąć nikogo.

Jan Czerwiński
Warszawa

Sprawy ubezpieczenia społecznego w Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. R. Luksemburg w Łodzi

W referacie ubezpieczeń społecznych Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. Róży Luksemburg w Łodzi zastajemy rewidentów miejscowego Oddziału ZUS. Są to towarzysze: Zdzisław Bem i Czesław Toszek, którzy dokonują tu kontroli zasiłków. Wykorzystując chwilową nieobecność referenta zasiłkowego, tow. Władysławy Remiszewskiej, wszczynamy z nimi rozmowę na temat stanu wypłat zasiłków w tym zakładzie pracy. Zdaniem naszych rozmówców, do niedawna był to odcinek pracy całkowicie zaniedbany. Poprzedni referent obliczał zasiłki „jak mu się podobało” i kwoty zakwestionowanych wypłat na wykazach A i B dochodziły do bardzo wysokich sum; tow. Remiszewska włożyła podobno wiele wysiłku, by tę sytuację naprawić.

Referent zasiłkowy lubi swą pracę

Ale oto i tow. W. Remiszewska. Dowiadujemy się od niej, że referat ubezpieczeń społecznych objęła w grudniu ubiegłego roku. Wytypowana przez Dyрекcję i Radę Zakładową, przystąpiła do tej pracy bez żadnego przygotowania, „na surowo”, jak się wyraża. Trzydniowe przeszkolenie przeszła dopiero w marcu br. Założyła nie istniejącą dotąd kartotekę zasiłków chorobowych. Uporządkowała oświadczenia do zasiłków rodzinnych. I — pełna jak najlepszych chęci, nie szczędząc sił i czasu w godzinach nadliczbowych, rozpoczęła codzienną pracę, usiłując „wypłynąć na czyste wody”. Czy udało się jej to?

Ano, jak widać, niezupełnie jeszcze, skoro kontrola ZUS, obejmująca okres od lutego do kwietnia br. zakwestionowała szereg wypłat zasiłków: chorobowych na sumę około 3800 zł, a rodzinnych około 3900 zł. Podstawowe błędy popełniane przez tow. Remiszewską — wyjaśnia kier. Kaczmarski — wynikały z braku wiadomości z zakresu ubezpieczenia społecznego. Należy spodziewać się, że następna kontrola wykaże lepsze rezultaty. Tym bardziej, że tow. Remiszewska pracę swoją lubi.

— Pracuję z prawdziwym zamiłowaniem — zwierza się, gdyż od-

powiada mi bezpośredni kontakt z człowiekiem, pomaganie mu w jego potrzebach. Pełną satysfakcję uzyskam jednak dopiero wówczas, gdy uda mi się opanować cały zasób wiedzy ubezpieczeniowej i doprowadzić do „zerowego” stanu nadpłat.

Wydaje się, że tow. Remiszewska nie tylko lubi pracę, lecz rozumie jej znaczenie i wagę odpowiedzialności. Tow. Remiszewska cieszy się w swoim zakładzie jak najlepszą opinią; jest to pracownik solidny, pracowity, rzetelny — stwierdzają jednomyślnie bezpośredni zwierzchnik, dyrekcja i rada zakładowa. Każdy wykryty błąd, każdą zakwestionowaną pozycję, tow. Remiszewska przeżywa głęboko; ma ambicję, aby pracować bez zarzutu. Te cechy świadczą, że dyrekcja i rada zakładowa dokonały trafnego wyboru.

Organizacja pracy referatu

Tow. Remiszewska dba o sprawny tok czynności zasiłkowych.

Praca zorganizowana jest w ten sposób, że pracownik przedstawia L4 w swoim oddziale pracy. Jeżeli referent dyscypliny pracy nie zgłosi żadnych zastrzeżeń, oddziałowy rachmistrz wypisuje na odwrocie asygnaty zarobek pracownika (liczbowo i słownie). Pracownik odbiera od niego asygnatę i przynosi ją do referatu ubezpieczeń. Nasuwa się tu uwaga, że asygnatę powinien oddawać referentowi zasiłkowemu rachmistrz bez odrywania pracownika od zajęć.

Tow. Remiszewska ustala uprawnienia i oblicza wysokość zasiłku, wpisując go również do karty chorobowej. Tow. Remiszewska starannie śledzi, by pracownik nie przekroczył dopuszczalnego okresu pobierania zasiłków, dba o to jak w każdym przypadku otrzymać odpisy kart zasiłkowych z poprzednich zakładów i by w porę wszcząć postępowanie w sprawie przedłużenia okresu zasiłkowego lub przyznania renty.

Przed sporządzeniem listy wypłat oddaje asygnaty komisji socjalno - ubezpieczeniowej dla wydania decyzji. Gotową listę podpisuje główny księgowy i rada zakładowa. Wszystkie zasiłki wypłaca kasjer;

chorobowe dwa razy w miesiącu: każdego piętnastego i trzydziestego.

Poczekalnia przy okienku wypłat jest bardzo czysta; czystość jest w ogóle cechą mile uderzającą w całym zakładzie. Poczekalnia jest obszerna, robotnicy zapewnili nas jednak, że wypłaty odbywają się sprawnie i bez dłuższego czekania.

Kłopoty i trudności w pracy

Pytamy o trudności w pracy.

Tow. Remiszewska powiada, że zdarzają się przypadki, z którymi nie może sobie poradzić; idzie wówczas do ZUS, gdzie zawsze uzyskuje wyczerpujące informacje od kierownika sekcji kontroli zakładów pracy w ZUS, tow. Lucjana Kaczmarskiej. Pomagają jej również uwagi kontrolerów ZUS. Oczywiście bywają tacy, którzy z groźnymi minami szukają tylko błędów i nie usiłują nawet uzasadnić swoich decyzji; są jednak i tacy, jak np. właśnie obecni rewidentzi, którzy z wielką życzliwością wyjaśniają źródła błędów i wszystkie przedstawiane im wątpliwości. Wiele wiadomości zdobyła tow. Remiszewska na kursie ZUS, chętnie jednak ponowiłaby szkolenie, oczywiście pod warunkiem, że miałyby możliwość nauczyć się czegoś nowego... Dużo korzysta z Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych...

Dowiedziawszy się o powstaniu na terenie Łodzi klubu korespondentów PUS, tow. Remiszewska obiecuje nawiązać kontakt z jego członkami, aby przez wymianę doświadczeń pogłębić swoje wiadomości.

Nasza rozmówczyni ma jeszcze inne trudności w pracy: oto wielki kłopot sprawiają jej asygnaty L-4, nienależycie wypełniane przez służbę zdrowia. Rozbieżności pomiędzy datami zwolnienia a liczbą dni wypisanych słownie, brak pieczętki komisji lekarskiej przy zwolnieniach komisyjnych na czas dłuższy, brak imienia chorego dziecka przy zwolnieniu z pracy matki itp., wszystko utrudnia pracę i hamuje jej normalny tok, powodując ponad to często niezadowolenie i irytację pracownika, który musi ponownie chodzić do placówki służby zdrowia, by uzyskać uzupełnienie tych braków. A tow. Remiszewska nie

zawsze może wyjaśnić takie usterekki osobiście.

Zdarzają się również asygnaty „przerysowane”. Są to asygnaty prawdopodobnie najpierw wypisane bez kopii, którą dodatkowo później dorabiano, ciągnąc ołówkiem jeszcze raz po pierwotnym tekście. Taka asygnata jest zwykle zamazana i budzi — rzecz jasna — wątpliwości co do tego, czy nie jest falszowana, podrabiana lub poprawiana.

Współpraca z Dyrekcją i Radą Zakładową

A współpraca z administracją zakładu, z radą zakładową?

— Nie mam powodów do narzekania — mówi tow. Remiszewska. Zarówno główny księgowy, jak i jego zastępca, dyrekcja i rada zakładowa wykazują obecnie duże zainteresowanie sprawami zasiłków i są w tych sprawach zorientowani. Odcinek ubezpieczenia społecznego traktowany jest w naszym zakładzie pracy równie poważnie, jak inne odcinki pracy.

Rozmawiając więc z p.o. dyrektora naczelnego Zakładów, dyr. handlowych Bolesławem Wróblewskim, pytamy, jak się to mogło stać, że sprawy wypłat zasiłków były tu dotychczas zagadnieniem niedocenianym, że dyrekcja dopuściła do tak wysokich nadpłat?

Dyr. Wróblewski przyznaje samokrytycznie, że czujność dyrekcji uspił fakt, iż poprzedni referent zasiłkowy był b. pracownikiem ZUS; sądzono więc, iż jest on dobrym fachowcem zasiłkowym. Wskutek tego nie kontrolowano dostatecznie jego pracy wymagającej specjalnych i — jak się zdawało — bardzo trudnych do opanowania wiadomości. Po trosze też uważano, że są to sprawy ZUS; że kontrola ze strony ZUS wystarczy. Okazało się zresztą później, że ów pracownik był zatrudniony w ZUS przy pra-

cach kancelaryjnych i nie miał kwalifikacji „zasiłkowca”.

Działalność Komisji S-U

Komisja Socjalno-Ubezpieczeniowa dopiero nabiera rozmachu do pracy. Informując nas o tym, Przewodnicząca Rady Zakładowej tow. Zdzisława Machcińska podkreśla, że kobiety — bo w skład komisji wchodzi same kobiety — są chętne do pracy, ale jeszcze nie zawsze wiedzą, co i jak robić.

A instruktaż związku branzowego?

Owszem, instruktaż jest, ale trzeba jeszcze pewnego czasu, by zdobyć doświadczenie, by pokonać pewne opory, by nabrać należytego rozmachu i okrzepnąć w tej pracy. Ostatnio Komisja s-u zaczyna pracować wg planów miesięcznych. W ostatnich dniach czerwca komisja dokonała okresowej kontroli oświadczeń do zasiłków rodzinnych. Zakwestionowano kilka przypadków; np. jeden pracownik pobierał zasiłek rodzinny na żonę rencistkę, Komisja zażądała nadto wyjaśnień w kilku przypadkach wątpliwych.

Coraz lepiej rozwija się opieka nad chorymi członkami załogi; odpowiednie zespoły odwiedzają ich w domu. Komisja dba o zapewnienie chorym miejsca w szpitalu, zapewnia opiekę dzieciom w razie potrzeby.

Walka z zachorowalnością

Na polu walki z zachorowalnością — wyjaśnia dalej tow. Z. Machcińska — ZPB im. Róży Luksemburg mają wysokie osiągnięcia. Duży nacisk kładzie się na utrzymywanie czystości (istotnie czystość klatek schodowych, czystość i schludność pomieszczeń uderza każdego, kto przestąpi progi Zakładów). Większość hal produk-

cyjnych już została wymalowana, pozostałe zostaną odświeżone w najbliższym czasie. Do wszystkich oddziałów produkcyjnych dostarczana jest gorąca kawa w specjalnie zakupionych termosach. W upalne dni gotuje się miętę.

W Zakładach czynni są stale inżynier i technik bhp, rozwijający żywą działalność przy dużej pomocy związkowego aktywu inspekcji pracy.

Zakłady posiadają piękne, doskonałe wyposażone ambulatorium z poczekalnią, gabinetem lekarskim i obszerną salą zabiegową, specjalny pokój na sprzęt PCK, oraz przestronny, zaopatrzony w wannę, pokoj higieniczny dla kobiet.

Wanny znajdują się ponadto w łaźni, położonej w pobliżu szatni.

Na terenie Zakładów znajduje się również poradnia dentystryczna.

Robotnice uskarżają się jedynie na niepunktualność lekarza zakładowego, który przychodzi przeważnie z dużym opóźnieniem. Kierowniczka ambulatorium, Anna Zaleska, narzeka ponadto na brak igieł do zastrzyków dożylnych których podobno nie można dostać (?). Powoduje to kolejki oczekujących na te zastrzyki i utrudnia pracę personelu. Robotnice, które stanowią znaczną większość personelu, chciałyby mieć zakładowego ginekologa.

Przy utrzymaniu stanu zdrowotnego załogi, z personelem lekarskim czynnie i wydatnie współpracuje miejscowe koło PCK. Jego członkinie, przeszkolone na kursach PCK, pełnią dyżury przy apteczkach we wszystkich halach produkcyjnych. Dyżurują również w ambulatorium w tych godzinach, w których nie ma personelu lekarskiego. Plan dyżurów PCK zatwierdza dyrekcja i rada zakładowa.

Wnioski

Obserwacje poczynione na terenie Zakładów im. Róży Luksemburg świadczą, że w walce o utrzymanie załogi w dobrym stanie zdrowia Dyrekcja i Rada Zakładowa wkroczyły na właściwą drogę. W Zakładach nastąpił także zasadniczy przełom w dziedzinie spraw zasiłkowych. Wyszła z impasu praca komisji s-u.

Wszystko to stwarza pomyślne warunki do pełnego rozwoju działalności socjalno-ubezpieczeniowej.

Maria Majewska

Pracownicy ubezpieczeniowi w zakładach pracy! Nawiążcie kontakt z najbliższym klubem korespondentów PUS. Koleżeńską wymianą doświadczeń ułatwi bowiem Waszą pracę.

Kluby korespondentów PUS istnieją w Chorzowie, Gdańsku, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Warszawie i Wrocławiu. Bliższego adresu udzieli miejscowa placówka ZUS.

Nie dość jasno redagowane zarządzenia ZUS utrudniają pracę referentom zasiłkowym

Zarządzenia Centrali ZUS wydawane zakładom pracy w sprawie wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego są redagowane niekiedy nie dość jasno, w sposób, który może prowadzić do niewłaściwej interpretacji. Dla przykładu omówimy kilka spraw na tle komunikatu Centrali ZUS z 31.3.1953 Z — 2-00-8 w sprawie zasiłków domowych i pogrzebowych.

1. Zgodnie z tym komunikatem (pkt 1.3) ubezpieczony, który pobiera zasiłek rodzinny, otrzymuje zasiłek domowy względnie zasiłek sanatoryjny (70%) bez potrzeby przedkładania jakichkolwiek innych dokumentów poza asygnatą zasiłkową (L4). Jeżeli jednak ubezpieczony nie pobiera zasiłku rodzinnego, winien przedłożyć oprócz asygnaty zasiłkowej aktualne zaświadczenie administracji państwowej lub komitetu blokowego, że ma na utrzymaniu przynajmniej jedno dziecko lub inną osobę z nim zamieszkałą.

W tym drugim więc przypadku wypłata zasiłku domowego względnie sanatoryjnego uzależniona jest nie tylko od tego, aby ubezpieczony miał na utrzymaniu dziecko lub inną osobę, lecz także od tego, aby dziecko lub inna osoba zamieszkiwała z ubezpieczonym. Takie postawienie zagadnienia jest zgodne zresztą z art. 104 ustawy o ubezp. społ.

„Inną osobą“ w rozumieniu omawianego przepisu będzie również żona ubezpieczonego.

Jak więc na tle powyższego zarządzenia ma postąpić referent zasiłkowy, jeżeli ubezpieczony przebywający w szpitalu lub sanatorium, przedłoży zaświadczenie, że ma na utrzymaniu żonę, która jednak z nim nie zamieszkuje, ponieważ nie może on uzyskać mieszkania w swym miejscu pracy, albo też, że ma na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu rodziców zamieszkałych w innej miejscowości niż ubezpieczony, który będąc kawalerem mieszka w hotelu robotniczym i nie ma możliwości sprowadzenia rodziców do siebie.

Opierając się na brzmieniu cytowanego komunikatu referent odmówi wypłaty zasiłku domowego względnie sanatoryjnego jakkolwiek jest przekonany, że odmowa jest społecznie nieuzasadniona.

W przypadku bowiem, gdy ubezpieczony pobiera zasiłek rodzinny, przysługuje mu zasiłek domowy względnie sanatoryjny bez względu na to, czy dziecko lub żona mieszkają z nim razem, gdyż zasiłek rodzinny nie jest uzależniony od wspólnego zamieszkania członków rodziny z ubezpieczonym. W tym przypadku ZUS odstąpił więc świadomie od dodatkowego warunku przewidzianego w art. 104 ustawy o ubezp. społ. i położył nacisk wyłącznie na fakt utrzymywania dzieci i żony przez ubezpieczonego.

Czy słuszne i społecznie uzasadnione jest uzależnianie wypłaty zasiłku domowego lub sanatoryjnego od wspólnego zamieszkania żony z ubezpieczonym, chociaż jest ona na jego wyłącznym i całkowitym utrzymaniu?

Odpowiedź winna być niewątpliwie negatywna. Tak samo niesłuszne byłoby, zdaje się, uzależnianie wypłaty zasiłku domowego lub sanatoryjnego od wspólnego zamieszkania rodziców z ubezpieczonym, których tenże utrzymuje wyłącznie i całkowicie.

2. Zgodnie z pkt. 2.3 omawianego komunikatu z 31.3.1953 pracownik ubiegający się o zasiłek pogrzebowy na członka rodziny, na którego nie pobiera zasiłku rodzinnego, winien przedłożyć zaświadczenie organów administracji lub komitetu blokowego, że zmarły pozostawał na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu pracownika a nadto, że zamieszkiwał on z pracownikiem przynajmniej przez ostatnie 3 miesiące przed śmiercią, a jeżeli był w stosunku do niego osobą obcą — przynajmniej 6 miesięcy. Uregulowanie

W nr 5/54 PUS na str. 138 zamieściliśmy propozycję naszego korespondenta Feliksa Jaworskiego z Elbląga w sprawie zmiany wzoru oświadczenia do zasiłków rodzinnych (Ch 35).

Komisja Usprawnień Administracji Publicznej przy Centrali ZUS w Warszawie pismem nr K. U. 146/54 powiadomiła redakcję, iż zgłoszony projekt będzie częściowo wzięty pod uwagę przy nowym nakładzie druku.

Komisja Usprawnień wyraża ob. F. Jaworskiemu podziękowanie za wniesiony wkład pracy oraz prosi o dalszą współpracę.

wanie to nasuwa te same wątpliwości, które poruszono poprzednio w przypadku, gdy umiera żona lub dziecko, na które nie przysługuje również zasiłek rodzinny, albo jedno z rodziców. Mimo że dziecko, żona, ojciec albo matka byli na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu pracownika, referent zasiłkowy nie przyzna zasiłku pogrzebowego, jeżeli zmarły nie mieszkał z pracownikiem przynajmniej 3 miesiące przed śmiercią.

3. Pkt 2.3 komunikatu nasuwa referentom zasiłkowym niemalże trudności przy ocenie warunku wyłącznego i całkowitego utrzymania. Zdarza się bowiem niejednokrotnie, iż zmarły członek rodziny pobiera jakąś niską rentę wojenną, albo otrzymuje drobne wynagrodzenie, np. za prowadzenie meldunków. Ponieważ komunikat wymaga, aby członek rodziny był na całkowitym utrzymaniu pracownika, przeto referent zasiłkowy odmawia zasiłku pogrzebowego w przypadku, gdy stwierdzi, że zmarły członek rodziny pobierał rentę wojenną, choćby wynosiła ona np. 70 zł miesięcznie, albo otrzymywał wynagrodzenie za prowadzenie meldunków w kw. 60 zł miesięcznie. Takie załatwienie sprawy jest niewątpliwie krzywdzące dla pracownika. Na dowód można przytoczyć postanowienie MPiOS z 23.1.1954, przytoczone w okólniku Centrali ZUS nr 8/54. Zgodnie z tym postanowieniem należy wypłacać zasiłki rodzinne na tych członków rodziny, którzy z tytułu prowadzenia meldunków otrzymują wynagrodzenie nie przekraczające 140 zł mies. Nie ma, zdaje się, powodu, aby przy ocenie prawa do zasiłku pogrzebowego zasada ta nie była stosowana. Zasiłki pogrzebowe powinny więc być wypłacane w razie śmierci członka rodziny pracownika, choćby zmarły otrzymywał jakieś wynagrodzenie lub zaopatrzenie w kw. poniżej 140 zł.

4. Wyciągając wnioski z tego, co poprzednio powiedziano, należy stwierdzić, że istnieje pilna potrzeba opracowania nowego komunikatu dla zakładów pracy, w którym powinno być jasno określone, kiedy warunek „utrzymania“ członków rodziny i innych osób jest spełniony, jeżeli idzie o wypłatę zasiłku domowego, sanatoryjnego i pogrzebowego.

elem

KORZYSTAJMY PEŁNIEJ Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

W dniach od 12 września do 12 października trwa w całym kraju Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej. W tym czasie, dla jeszcze ściślejszego scementowania przyjaźni obu narodów, jak Polska długa i szeroka — poprzez pogadanki, odczyty, prasę i radio oraz szereg innych imprez informuje się społeczeństwo polskie o gigantycznych osiągnięciach narodów ZSRR we wszystkich dziedzinach życia.

Osiągnięcia te uzyskane w ciągu zaledwie kilku dziesiątek lat dały masom pracującym Kraju Rad ogromny wzrost ich materialnego i kulturalnego dobrobytu. Doświadczenia naszych przyjaciół stanowią więc wzór, który utwierdza nas w słuszności obranej drogi, czyni ją znacznie lżejszą i przyspiesza nasz marsz do Socjalizmu.

Nie ma chyba takiej dziedziny życia politycznego, gospodarczego czy kulturalnego, w której nie korzystaliśmy ze wzorów radzieckich. Również więc przy przebudowie i rozwoju ubezpieczenia społecznego w minionym okresie czerpaliśmy obficie z bogatych form ubezpieczenia radzieckiego i metod jego pracy oraz z doświadczeń radzieckich związków zawodowych gospodarujących tym ubezpieczeniem.

Młode państwo radzieckie zbudowało od podstaw swój system ubezpieczeniowy w wyniku Wielkiej Październikowej Rewolucji Socjalistycznej. Dekret Przewodniczącego Komisarzy Ludowych, W. I. Lenina, położył fundament pod system radzieckiego ubezpieczenia, które stało się przodującym w świecie ubezpieczeniem społecznym.

Polska Ludowa odziedziczyła system ubezpieczenia społecznego po ustroju kapitalistycznym i opierając się na wzorach radzieckich stopniowo go przebudowuje i rozwija.

Za przykładem radzieckim — finansowanie wydatków ubezpieczenia przejęło państwo zwalniając całkowicie ubezpieczonych od opłacania jakichkolwiek składek. Stopniowo realizuje się u nas zasada demokratyzacji ubezpieczenia przez powierzenie wypłat zasiłków zakładom pracy przy decydującym głosie i współpracy czynnika związkowego — komisji socjalno-ubezpieczenio-

wych. Zasadę tę zastosowano do zasiłków rodzinnych od chwili ich wprowadzenia, w latach 1950—1953 również do zasiłków chorobowych. Kwietniowa uchwała KC PZPR całkowicie powierzająca związkom zawodowym zarządzanie ubezpieczeniem rodzinnym i chorobowym zapowiada pełne rozwinięcie tej zasady i stworzenie organizacji ubezpieczenia na wzorach radzieckich.

Zywe odbicie znalazły wzory radzieckie w dekreście z 25 czerwca 1954 o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Wymiar świadczeń i warunki ich przyznawania oparto na zasadach wziętych z radzieckiego ubezpieczenia, jak np. charakterystyczny podział na kategorie zatrudnienia, grupy inwalidztwa itd. Jakkolwiek nie jest to jeszcze pełne zastosowanie wzorów radzieckich, to jednak jest to już pierwszy, poważny krok w kierunku wprowadzenia do ubezpieczenia emerytalnego socjalistycznej zasady „każdemu według pracy”.

*

Jeśli idzie o udostępnianie ubezpieczeniowcom polskim znajomości zasad ubezpieczenia radzieckiego, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych może pochwalić się znacznym dorobkiem. Wystarczy przejrzeć choćby ostatnie roczniki PUS, by się przekonać, że wkład pracy zespołu redakcyjnego jest w tym zakresie niemały. Niezależnie bowiem od przekładów — w cyklach artykułów oryginalnych w latach 1951—1952 omówione zostały na łamach PUS takie zagadnienia, jak: organizacja pracy radzieckiej służby zdrowia, czynności związków zawodowych w zakresie spraw ubezpieczeniowych, ilość i jakość pracy jako podstawa wymiaru świadczeń, świadczenia krótkoterminowe, renty i inne, dające całokształt ubezpieczenia radzieckiego.

Poza tym PUS przenosi doświadczenia zaczerpnięte z prasy radzieckiej odnośnie działalności radzieckich zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych i ich pracy ubezpieczeniowej.

Zamieszczane przez nas tłumaczenia artykułów z radzieckich czasopism fachowych poświadczonych za-

gadnieniom pracy związkowej, jak „W pomoszcz profsojuznomu aktywu“ i „Profesjonalnyje sojuzy“ (obecnie „Sowietskie profsojuzy“), dawały każdorazowo przykład nie tylko tego, jak należy organizować pracę, lecz także jak przewyższać trudności w tej pracy.

Takim był na przykład artykuł N. K u d r a s z o w a, przewodniczącego kopalnianej rady w Kopalni nr 315 „Sokołogorowka“, omawiający szczegółowo pracę komisji socjalno-ubezpieczeniowej w wielkiej kopalni węgla, w zakresie walki z zachorowalnością (nr 3153 PUS, str. 67); takim był artykuł G. S z e p i e l i e w a, przewodniczącego oddziałowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej oddziału mechanicznego Fabryki im. Ordżonikidze, o działalności profilaktycznej w walce z zachorowalnością (nr 11153 PUS, str. 337). Do takich można zaliczyć artykuły: A. S y r o w a r o w a o pracy grupy finansowej komisji socjalno-ubezpieczeniowej (nr 5152 PUS, str. 153) oraz A. P i e ł u c h o w a, przewodniczącego zakładowej komisji s-u Kalininńskiej Fabryki Wagonów, o planowaniu jako podstawie właściwej pracy radzieckiej komisji socjalno-ubezpieczeniowej (nr 11152 PUS, str. 345).

Wszystkie te artykuły — to korespondencje terenowe, w których autorzy dzielą się nabytymi doświadczeniami ze swymi kolegami z innych zakładów pracy. Artykuły te uczą, jak należy pojmować zadania komisji socjalno-ubezpieczeniowej, dają obraz wielkich wysiłków i sukcesów na polu pracy w zakresie ubezpieczenia, a nie pomijając przy tym niedomagań, najczęściej typowych, występujących jeszcze tu i ówdzie w pracy związkowych ubezpieczeniowców, ułatwiają ich przewyciężenie.

Artykuły takie mogą oddać wielki pożytek także naszym związkowym działaczom socjalno-ubezpieczeniowym, wskazując nie tylko, jak należy pracować, lecz także jak należy współpracować z pismem fachowym, jak pisać korespondencje, aby doświadczenia własne udostępnić innym

Z żywym zainteresowaniem śledziliśmy również w prasie radzieckiej przebieg obrad XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR. Fragmenty sprawozdania przewodniczącego Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych, tow. M. Szwerownika i ważniejsze wypowiedzi delegatów podaliśmy w nr 7—8/54 PUS; czytelnicy nasi mieli więc możliwość przekonać się, jak interesują się radzieccy działacze związkowi ubezpieczeniem społecznym, jak walczą o postawienie pracy ubezpieczeniowej na najwyższym poziomie, jak stanowczo podnoszą głos krytyczny w trosce o dobro klasy robotniczej. Takiej odważnej proletariackiej krytyki życzymy naszym korespondentom i naszemu piśmie.

XI Zjazd zwrócił uwagę na wiele niedomagań w pracy ubezpieczeniowej radzieckich związków zawodowych, niedomagań, które znacznie silniej, powszechniej i ostrzej występują także u nas. Mobilizująca więc uchwała XI Zjazdu, która wzywa WCRZZ, Zarządy Główne Związków Zawodowych i organizacje związkowe do polepszenia pracy ubezpieczeniowej i polepszenia jakości obsługi lekarskiej, uchwała która głosi konieczność uaktywnienia prac komisji socjalno-ubezpieczeniowej w zakładach pracy, konieczność wciągania robotników i pracowników umysłowych do kontroli nad prawidłowym wykorzystywaniem środków na ubezpieczenie społeczne, powinna więc stać się wytyczną i w pracy polskiego aktywnego socjalno-ubezpieczeniowego, a także w pracy naszych korespondentów.

Przykład ZSRR, który umożliwił i przyspieszył przebudowę polskiego ubezpieczenia społecznego na zasadach socjalistycznych, pomaga także naszemu czasopiśmie walczyć o nowy typ pracownika ubezpieczeniowego, rozumiejącego szczytny cel swojej pracy. Z przykładu ZSRR powinni więc bardziej niż dotychczas korzystać nasi współpracownicy i korespondenci. Niewątpliwie pomogą im w tym kluby korespondentów PUS.

M.

Narada Klubu Korespondentów PUS w Łodzi

W dniu 8 lipca 1954 odbyła się narada robocza łódzkiego Klubu Korespondentów PUS. Członkowie Klubu i zaproszeni goście zgromadzili się w świetlicy ZPO im. dra Więckowskiego, udzielonej na ten cel przez Dyрекcję Zakładów. Miejscowy Oddział ZUS reprezentował dyr. Piotr Tagowski, łódzką WRZZ — tow. Ostaszewski, redakcję PUS — tow. Mania Majewska.

Po referacie przewodniczącej Klubu tow. I. Bilińskiej, poruszającym zagadnienie powszechności ubezpieczenia w Polsce Ludowej i wagę odpowiedzialności pracy związanej z wypłacaniem zasiłków, wyłoniła się ożywiona dyskusja, która wykazała wiele istotnych bolączek i niedomagań w pracy łódzkich zasiłkowców. Dyskutanci uskarżali się na niejasność okólników i instrukcji nadsyłanych przez ZUS i nieścisłość lub sprzeczność informacji telefonicznych udzielanych przez niektórych pracowników tej instytucji. Narzekali na pewną nierównomierność postępowania Oddziału ZUS, który bardzo szybko ściąga z kont zakładów pracy sumy niedopłacone, natomiast zwleka miesiącami jeśli chodzi o zwroty nadpłat. Prosilili, aby na szkolenie organizowane przez ZUS byli zapraszani również główni księgowi; proponowali przeprowadzanie częstszych kontroli terenowych, które na równi ze szkoleniem pomagają referentom zasiłkowym w opanowaniu zagadnienia.

Podobnie jak narady innych klubów, również i narada łódzka wykazała częsty jeszcze brak zainteresowania się pracą referenta zasiłkowego przez szereg dyrekcji zakładów pracy. Uczestnicy dyskusji wymieniali fakty odrywania ich od pracy związanej z wypłatą zasiłków do prac innych, rzekomo ważniejszych. Musi to rzecz jasna odbijać się na jakości i terminowości wypłat zasiłków.

Należy żałować, że mimo zaproszenia nie przybył przedstawiciel

Wydziału Zdrowia PRN. Usłyszałby on bowiem wiele cierpkich słów, jakich nie szczędziła znaczna większość dyskutantów pod adresem personelu placówek służby zdrowia, który nie czyni zadość wymaganiom przy wypełnianiu formularza L4, co niekiedy uniemożliwia wprost normalną pracę referenta zasiłkowego i powoduje uzasadnione rozgoryczenie ubezpieczonego, gdy nie otrzyma na czas zasiłku.

W pełni ożywioną dyskusję trzeba było, niestety, przerwać, ponieważ w lokalu świetlicy miało się odbyć inne zebranie. A szkoda, uniemożliwiło to bowiem wysłuchanie wszystkich postulatów wysurwanych przez dyskutantów, przeszkodziło wreszcie w szerszej wymianie doświadczeń. O tym, że przybyli na zebranie ubezpieczeniowcy mieli wiele do powiedzenia na temat swojej pracy świadczyły ożywione pogawędki fachowe już po zebraniu, w holu Zakładów, świadczyły liczne zapytania, jakimi zasypywany był przedstawiciel redakcji... na ulicy. Jesteśmy przekonani, że następna narada odbędzie się w warunkach bardziej sprzyjających, bez ograniczenia w czasie.

Pomimo tego braku, niezawinionego zresztą przez organizatorów, narada w dniu 8 lipca spełniła swój cel. Przede wszystkim dała ona sposobność do zadziergnięcia bezpośredniego kontaktu pomiędzy referentami zasiłkowymi a placówką ZUS. Dyr. P. Tagowski, który skrzętnie notował sobie wszelkie postulaty dyskutantów, zabierając głos po zamknięciu dyskusji oświadczył, że dołoży wszelkich starań, aby wpłynąć na likwidację ewentualnych usterek ze strony aparatu ZUS. Powiedział ponadto, że gotów jest zawsze osobiście skorzystać wszelką pomocą tak Klubowi jako całości, jak i każdemu referentowi zasiłkowemu, który zwróci się bezpośrednio czy telefonicznie. Zwrócił jednak uwagę, że niektóre zakłady pracy lekceważą moż-

OSIĄGNIĘCIA NASZE, ZWYCIĘSTWA W UPRZEMYSŁOWIENIU POLSKI, WIELKI SKOK, JAKIEGO DOKONALIŚMY W OSTATNICH LATACH — TO WSZYSTKO ZAWDZIĘCZAMY W DUŻEJ MIERZE BRATERSKIEJ POMOCY NARODÓW RADZIECKICH. W NASZYCH OSIĄGNIĘCIACH I SUKCESACH JEST NIEMAŁA CZĄSTKA ICH TRUDU I WALK.

B. BIERUT

ność przeszkolenia referenta zasiłkowego w ZUS i nie reagują na zawiadomienie o odbywającym się kursie.

Narada ujawniła silną potrzebę pomocy prasy fachowej w pracy łódzkich ubezpieczeniowców, a wobec PUS spełniła rolę propagandową: wielu z obecnych referentów po raz pierwszy na naradzie zawarło znajomość z pismem, którego kilkanaście egzemplarzy okazowych dostarczył przedstawiciel redakcji.

Na zakończenie tow. Ostaszewski silnie akcentował, że działalność Klubu jako wysoce pożyteczna dla ogółu ubezpieczonych znajduje zawsze życzliwe poparcie i pomoc ze strony WRZZ, a przedstawiciel redakcji, tow. M. Majewska w kilku słowach nakreśliła zakres obowiązków członka klubu korespondentów i omówiła znaczenie korespondencji krytycznych dla usprawnienia pracy ubezpieczeniowej. PUS potrzebuje bo-

wiem korespondencji śmiałych i odważnych. Imiennie trzeba piętnować tych, którzy nie dbają o należyte postawienie spraw ubezpieczenia społecznego w zakładzie pracy, by w ten sposób dotrzeć do źródeł zła.

Podobne narady robocze, jako że wszech miar pożyteczne, powinny być organizowane przez wszystkie kluby korespondentów PUS.

(ma)

Udany kurs związkowy w Dąbrowie Górniczej

W styczniu br. odbył się w Ośrodku Szkolenia Związku Zawodowego Górników w Dąbrowie Górniczej 14-dniowy kurs szkoleniowy dla przewodniczących zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Na kurs ten rady zakładowe wytypowały 42 towarzyszy, którzy swą społeczną postawą zasługiwali na zaufanie załóg do sprawowania zaszczytnych funkcji społecznych w zakresie opieki socjalno-ubezpieczeniowej. Wykłady rozplanowane były racjonalnie i prowadzone systemem seminaryjnym. Omawianie konkretnych przykładów z praktyki socjalno-ubezpieczeniowej pozwoliło zorientować się słuchaczom w rozmiarze ich zadań dotyczących zwiększenia opieki socjalno-ubezpieczeniowej nad załogami poszczególnych zakładów pracy.

Uczestnicy kursu dokładali wszelkich starań, by wynieść ze szkolenia jak najwięcej korzyści. Sam o rząd kursu pełnił właściwie swoje obowiązki, stwarzając wśród słuchaczy atmosferę sprzyjającą pracy.

Dzięki dobrej organizacji i ambicji słuchaczy kurs w Dąbrowie Górniczej był ze wszech miar udany, wzmacniający świadomość polityczną i związkową aktywów socjalno-ubezpieczeniowego w przemyśle górniczym. Zapowiedziany i przeprowadzony egzamin końcowy był dla uczestników kursu czynnikiem mobilizującym do zaostrzenia uwagi w czasie wykładów i ćwiczeń praktycznych.

Dzięki temu szkoleniu przewodniczący zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych, jak np. tow. P. Anusz z kop. „Wesoła“, tow. M. Rozkówna z kop. „Ziemowit“, tow. N. Niedurna z Warsztatów Naprawczych Przemysłu Węglowego oraz szereg innych to-

warzyszy z różnych kopalń pracują dobrze i potrafią uaktywnić ogniwa związkowe w zakresie socjalno-ubezpieczeniowym.

Szkoda, że mimo Uchwał III Kongresu Związków Zawodowych oraz Uchwały KC Partii o pracy związków zawodowych — Centralna Rada Związków Zawodowych zaniechała akcji szkolenia aktywów socjalno-ubezpieczeniowego na kursach zamkniętych. Zagadnienie to nabie-

Dobry wykładowca zdecydował o powodzeniu kursu

Oddział Obwodowy ZUS w Tarnowskich Górach zorganizował w dniu 18 maja br. jednodniowy kurs dla pracowników obliczających zasiłki chorobowe.

Celem kursu było przyjęcie z pomocą zakładom pracy w opanowaniu zasadniczych przepisów prawnych i instrukcji dotyczących oceniania uprawnień i wypłaty zasiłków chorobowych.

Przekonywająco zredagowane zaproszenie ZUS zachęciło do przybycia wielu referentów zasiłkowych. Wykładowca kol. Jan Januszek kierownik wydziału zasiłków, mówił przystępnie, interesująco i żywo, dając przykład jak należy wyklądać, by nie nudzić słuchaczy. Zorientowawszy się, że większość obecnych zna już zagadnienie, dostosował się do poziomu słuchaczy i w toku przerabiania „Instrukcji“ omawiał przede wszystkim charakterystyczne błędy najczęściej popełniane przez zakłady pracy, udzielając od razu odpowiedzi na liczne zapytania stawiane przez słuchaczy.

Podczas wykładów robiłem notatki, którymi później uzupełniłem swój egzemplarz „Instrukcji“ przez

wpisanie zmian i uzupełnień drobnym pismem na marginesach i na dole stron. Było to jednocześnie dobrym powtórzeniem całego materiału.

Podobne notatki robię również na podstawie komentarzy drukowanych na łamach PUS. Należy żałować, że wykładowca nie wykorzystał okazji i nie zachęcił zebranych do prenumerowania tego pożytecznego czasopisma.

Bez szerokiego szkolenia aktywów socjalno-ubezpieczeniowego nie może być zadowolającej pracy zakładowych komisji socjalno-ubezpieczeniowych.

Paweł Kocot
(Chorzów)

Podobne notatki robię również na podstawie komentarzy drukowanych na łamach PUS. Należy żałować, że wykładowca nie wykorzystał okazji i nie zachęcił zebranych do prenumerowania tego pożytecznego czasopisma.

Z bytności na kursie jestem bardzo zadowolony, stanowił on bowiem doskonałą okazję przypomnienia rzeczy znanych i zapoznania się ze zmianami i uzupełnieniami instrukcji ubezpieczenia chorobowego. O powodzeniu kursu zdecydowała dobra frekwencja oraz świetny wykładowca.

Zachęcam zakłady pracy, aby jak najliczniej korzystały z takich kursów ZUS, wysyłały na nie referenta zasiłkowego lub jego zastępcę, a najlepiej obu. Niewykorzystanie bowiem takiej okazji przeszkolenia byłoby niedbalstwem i lekceważeniem ważnych dla świata pracy zagadnień zasiłkowych.

Roman Woźniczka
PSS Tarnowskie Góry

Zbyt długo wędrują komunikaty ZUS do zakładów pracy

Od chwili przeniesienia wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych na teren zakładów pracy, duży nacisk kładzie się na pracę referenta zasiłkowego, wymagając od niego rzetelności, dobrej znajomości przepisów oraz stałego pogłębiania i uzupełniania wiedzy ubezpieczeniowej. Jest to słuszne, należy jednak podkreślić, iż dobra jakość pracy referenta zależy w dużej mierze od współdziałania z nim Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, między innymi od terminowego dostarczania wszelkich instrukcji, zarządzeń i okólników.

Ku utrapieniu referenta zasiłkowego, okólniki te bywają niekiedy nadsyłane przez ZUS z dużym opóźnieniem. Oto przykład:

Gdy na łamach dzienników ukazała się wiadomość o uchwale Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 przyznającej zasiłki dla matek opiekujących się chorymi dziećmi, zgłaszały się do mnie zainteresowane pracownice po wyjaśnienia, od kiedy otrzymają wypłatę tego zasiłku. Udałam się wówczas do ZUS, gdzie uzyskałam informację, że z chwilą wejścia w życie uchwa-

ly otrzymam niezwłocznie zarządzenie, a na razie — wypłacać nie należy.

ZUS jednak nie bardzo spieszył się z wysłaniem tak ważnego zarządzenia, bowiem komunikat ZUS nr 7 (znak: Z-2-00-22) z datą 22 maja otrzymałam dopiero 3 czerwca.

Zwracali się do ZUS również i inni referenci. Tym polecono przeczytać o uchwale w Monitorze Polskim nr 47 z 20.5.54. Niektórzy referenci, którzy zastosowali się do informacji ZUS i wypłacili zasiłki opierając się wyłącznie na tekście uchwały ogłoszonej w Monitorze, popełnili błędy, gdyż np. przyjęli mylnie jako datę wejścia w życie uchwały, datę jej powzięcia i przyznali zasiłek już od 18 maja, inni jeszcze dalej wstecz.

Dopiero przysłany z ZUS komunikat wyjaśnił, iż zasiłek należy płacić od dnia 20.5.1954, tj. od daty Monitora, w którym uchwała była ogłoszona.

Kto ponosi odpowiedzialność za tak długą wędrówkę komunikatów do zakładu pracy: miejscowy Oddział, czy Centrala ZUS?

Wydaje się, że przyspieszenie wysyłki komunikatu nie powinno przekraczać możliwości Centrali ZUS; oddziały miejscowe powinny w takich przypadkach zapewnić szybkie informacje lub interweniować. Opóźnione wysyłanie zarządzeń może spowodować, że do wielu zakładów pracy dotrą one wówczas, gdy niejeden z referentów popełnił już błąd, wypłacając bez odpowiedniego zarządzenia. Natomiast referent, który będzie oczekiwał nadejścia tych zarządzeń, narazi się na miano biurokraty utrudniającego życie ludziom pracy.

Na temat nadsyłania zarządzeń ZUS do zakładów pracy można by niejedno jeszcze powiedzieć. O niektórych zmianach zarządzeń dowiadują się referenci zasiłkowi wtedy, gdy do zakładu przychodzi rewidentka na kontrolę.

Uwagi swoje piszę w trosce o poprawienie warunków pracy referenta zasiłkowego i o należytą współpracę ZUS z referentami.

Irena Bilińska

Przewodnicząca Klubu Korespondentów
PUS w Łodzi

Spartakiada - wielka impreza sportowa pracowników ZUS

Radiowęzeł Centrali ZUS głosi: odbędzie się Spartakiada Centrali ZUS i Oddziału Warszawskiego. Afisz w holu Centrali zachęca do wzięcia udziału w Spartakiadzie. Przegląd Sportowy z 23.8.1954 (nr 70) pisze: „Sportowcy CWKS pomagają sportowcom ZUS — udostępnili kolegom ZUS korzystanie ze swych obiektów sportowych (plywalnia—stadion WP)”.

*

Bolesław Bierut powiedział: „Umasowienie sportu i objęcie wychowaniem fizycznym najszerszych rzesz ludzi pracy miast i wsi, a zwłaszcza młodzieży, stanowi nie tylko poważny czynnik poprawy stanu zdrowotnego ludności, ale czyni ją również zdolną i sprawną do wykonania wszelkich zadań stojących przed narodem polskim na jego drodze do nowego życia, do wzmocnienia siły, dobrobytu i kultury Polski Ludowej”.

Umasowienie sportu i dążenie do rozwinięcia szerokiego swólp Zawodnictwa na odcinku kultury fizycznej należy również do zadań zakładów

pracy, przy których obecnie istnieją koła sportowe, jako najniższe komórki organizacyjne umożliwiające uprawianie sportu. Niewątpliwie, cel spopularyzowania sportu wśród tych wszystkich pracowników, którzy są zdolni do jego uprawiania, zostanie osiągnięty przez odpowiednią propagandę oraz zorganizowanie i przeprowadzenie Spartakiady Zakładowej. Możliwe to jest tylko przy zrozumieniu i poparciu tej zdrowej ekscji przez administrację zakładu pracy, organizację ZMP, organizację panyjną i związkową. Tak, w wyniku pomocy i swólp pracy tych czynników, powstało święto sportowe — Spartakiada Centrali ZUS i Oddziału Warszawskiego ZUS.

Udział w Spartakiadzie ZUS zgłosiło 131 pracowników.

W dniu 21.8.br. nastąpiło oficjalne otwarcie Spartakiady. Na otwarciu przemówił Przewodniczący Koła Sportowego podkreślając znaczenie tego święta sportowego. Przemawiał również jeden z zawodników zobowiązując się w imieniu wszystkich

do dyscypliny sportowej i punktualności oraz do stosowania się do wskazówek kierowników poszczególnych konkurencji. Omówiony został program Spartakiady, który obejmuje: pływanię, siatkówkę, lekkoatletykę (biegi: 100 m, 500 m, 1000 m i 3000 m, skoki wzwyż, w dal, rzut granatem, pchnięcie kulą), ping-pong, strzelnicwo i szachy.

Zawody prowadzone są w ten sposób, że umożliwiają jednocześnie zdobywanie odznak SPO.

Zawodnik, który osiągnie największą ilość punktów, otrzyma miano najlepszego zawodnika Spartakiady.

Zespołowo swólp zawodniczą pomiędzy sobą: P.Z.E., Biuro Swiadzeń Zagranicznych, Centrala ZUS oraz Oddział ZUS.

Przeznaczone są nagrody za zdobyte pierwsze miejsca i dyplomy za drugie oraz trzecie miejsca; ponadto — między innymi — została ufundowana przez Koło ZMP cenna nagroda dla najlepszego zawodnika Spartakiady ZUS.

E. Szeremeta

PROBLEMY · STUDIA · materiały

Czesko-słowackie ubezpieczenie społeczne Drogi rozwoju w okresie powojennym

1.

W 3 lata po zakończeniu wojny Czechosłowacja przebudowała gruntownie swój system ubezpieczenia społecznego wprowadzając ustawą z 15.4.1948, która weszła w życie 1.10.1948, jednolity system ubezpieczenia narodowego. O zasięgu tego systemu i jego wadze gospodarczej świadczy fakt, iż już 1.7.1949 liczba ubezpieczonych wynosiła 6.134.752, wydatki zaś w 1949 wynosiły 11.200 milionów koron na świadczenia chorobowe i 14.500 milionów koron na świadczenia emerytalne (pensyjne).

Kierunek rozwojowy ubezpieczenia narodowego wytyczyła ustawa z 27.10.1948 w Pięcioletnim Planie, wyszczególniając jako jego zadania: a) zapewnienie wszystkim w zasadzie obywatelom pomocy leczniczej najwyższej możliwej jakości, b) dostarczenie środków utrzymania osobom, które stały się niezdolne do pracy bez własnej winy, c) zredukowanie strat w produkcji wskutek niezdolności do pracy pracowników przez podniesienie lecznictwa na odpowiednio wysoki poziom, d) zbliżenie usług instytucji ubezpieczeniowych do ubezpieczonych przez utworzenie oddziałów Centralnego Zakładu Ubezpieczenia Narodowego i zmniejszenie przez to strat w produkcji.

2.

W związku z tymi dyrektywami pierwsze ważne zmiany wprowadziła ustawa nr 269 z 19.12.1949. W celu polepszenia opieki zdrowotnej ustawa postanawia, że ubezpieczenie społeczne i publiczna służba zdrowia powinny ze sobą ściśle współpracować a w szczególności, że porady lekarskie tak osobom ubezpieczonym jak i nie ubezpieczonym mają być udzielane w ośrodkach zdrowia. Koszty hospitalizacji ubezpieczonych i członków ich rodzin w szpitalach publicznych ustawa przerzuca bezpośrednio na Państwo, lecz zwalnia je równocześnie od obowiązku płacenia na rzecz ubezpieczenia społecznego subsydiów w wysokości połowy kosztów szpitalnych oraz innych subsydiów przewidzianych w ustawie z 15.4.1948. Ustawa nr 269 przewiduje, że pewne funkcje narodowego ubezpieczenia mogą być przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej przeniesione na odpowiednie organy Centralnej Rady Związków Zawodowych, która też zaczęła w ciągu 1950 roku ustanawiać w przedsiębiorstwach komisje narodowego ubezpieczenia społecznego, mające współpracować ściśle z oddziałami Centralnego Zakładu Ubezpieczenia Narodowego w zakresie wypłaty świadczeń. Na podstawie omawianej ustawy administracja systemu zasiłków rodzinnych została przeniesiona na Centralny Zakład Ubezpieczenia Narodowego, z którym miała współpracować w tym zakresie specjalna komisja. Księgowość jednak tego systemu miała być prowa-

dzona oddzielnie od narodowego ubezpieczenia społecznego.

Obok powyższych zagadnień ustawa z 19.12.1949 odraczała ubezpieczenie chorobowe osób samodzielnie zarobkujących i pracujących z nimi członków rodziny, które miało wejść w życie 1.1.1950, upoważniając zarazem Rząd, pomimo odmiennych postanowień ustawy o narodowym ubezpieczeniu, do ustanowienia różnych terminów wprowadzania go w życie dla poszczególnych grup tej kategorii osób. Ponieważ odroczenie wspomnianego ubezpieczenia pociągało za sobą utratę prawa producentów rolnych do świadczeń z tytułu wypadków w zatrudnieniu, przeto ustawa postanawiała, iż producenci rolni winni otrzymywać leczenie z ubezpieczenia chorobowego pracowników w razie wypadku, oraz, że mogą oni otrzymywać renty wypadkowe. Pracujący razem z nimi członkowie ich rodzin zostali uprawnieni do tych samych świadczeń, jakie przysługują pracownikom najemnym. W związku z takim uregulowaniem, ustawa unormowała odpowiednio składkę ubezpieczeniową przypadającą od producentów rolnych (10,8% podstawowego dochodu, jeśli idzie o samego producenta i 11,4% tegoż dochodu, jeśli idzie o pracujących z nim członków rodziny).

3.

Następnym z kolei aktem prawnym, który wprowadzał dalsze zmiany w systemie narodowego ubezpieczenia, była ustawa nr 66 z 17.5.1950, dotycząca pracowników o charakterze publiczno-prawnym. Ci z nich, którzy byli zatrudnieni w znacjonalizowanych przedsiębiorstwach — kolej, transport drogowy, poczta, państwowe gospodarstwa rolne i leśne — zostali objęci z chwilą znacjonalizowania odnośnych przedsiębiorstw ubezpieczeniem narodowym, jednakże tylko na wypadek choroby. Gdy zaś charakter prawny pracowników publicznych został zmieniony wspomnianą ustawą z 17.5.1950, wszystkie gałęzie ubezpieczenia narodowego zostały rozciągnięte na tę kategorię pracowników od 1.4.1950 począwszy. Pracownicy ci nie są jednak objęci powszechnym systemem zasiłków rodzinnych. Są oni wprawdzie uprawnieni do takich samych zasiłków i na tych samych warunkach, jednakże zasiłki te wypłacane są bezpośrednio przez Państwo. Składka ubezpieczeniowa za wspomnianych pracowników została ustalona na 17,8% podstawowego wynagrodzenia, z czego 2% opłaca sam pracownik. Co się tyczy zaopatrzenia emerytalnego, prawo do niego, które powstało po 31.3.1950 ocenia się według zasad obowiązujących w ubezpieczeniu narodowym.

Przy ocenie warunków i ustalaniu wysokości zaopatrzenia okresy służby i okresy uznane za równo-

rzędne z nimi, przebyte do 1.4.1950, uważa się za okresy ubezpieczenia. Rentę inwalidzką i rentę starości obliczaną według zasad ogólnych zwiększa się o dodatek, którego celem jest zachowanie uprawnień nabytych do 31.3.1950. Dodatek równa się różnicy między emeryturą, do której pracownik był uprawniony w dniu 31.3.1950, a kwotą renty inwalidzkiej względnie starości, przysługującej w tym samym dniu. Renta dla pozostałych po zmarłym pracowniku członków rodziny zwiększa się o połowę tego dodatku. Renta inwalidzka lub renta starości nie może być w żadnym przypadku niższa od emerytury, którą by ubezpieczony otrzymał, gdyby był przeniesiony w stan spoczynku 31.3.1950, a łączna renta dla pozostałych nie może być niższa od łącznej kwoty emerytury, która by się należała, gdyby pracownik zmarł 31.3.1950. Emerytury płynne przejęte przez Centralny Zakład Ubezpieczenia Narodowego mogły być zredukowane lub cofnięte jedynie w przypadkach przewidzianych w poprzednich przepisach. Niemniej jednak od 1.1.1953 począwszy, na mocy postanowień dekretu nr 101 z 23.12.1952, zachowanie prawa do renty płaconej osobom w wieku poniżej 60 lat na podstawie poprzedniego ustawodawstwa poddano przepisom obowiązującym w ubezpieczeniu narodowym.

Od chwili rozciągnięcia na pracowników publicznych ubezpieczenia narodowego — odrębny system emerytalny obowiązuje tylko dla zawodowych oficerów i podoficerów regularnych sił zbrojnych (Armia i Korpus Bezpieczeństwa Publicznego), oparty na ustawie nr 89 z 12.12.1952.

4.

Rozciągnięciu ubezpieczenia narodowego na wszystkie zatrudnione osoby towarzyszyło stopniowe obejmowanie nimi różnych osób innych grup, których zatrudnienie nie opiera się na umowie o pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Większość z nich zrównano z pracownikami. Innym, których charakter pracy i szczególna sytuacja nie pozwalają na zastosowanie do nich w pełni ustawodawstwa dotyczącego pracowników, przyznano tylko niektóre świadczenia.

Następujące grupy osób są z reguły zrównane w zakresie świadczeń chorobowych i emerytalnych z pracownikami: a) członkowie brygad (arteli) prowadzących roboty leśne, b) osoby należące do brygad pracujących dłużej niż tydzień, c) członkowie Rządu, Komisji Słowackiej, Zgromadzenia Narodowego oraz Słowackiej Rady Narodowej, d) młodzież w wieku ponad 15 lat umieszczona w zakładach poprawczych, e) gospodynie domowe księży, f) adwokaci pracujący w biurach porad prawnych, g) przewodniczący, zastępcy przewodniczących i pracownicy rad narodowych, którzy nie byli poprzednio pracownikami najemnymi, h) osoby w obozach pracy, i) członkowie zakonów religijnych zatrudnieni w zakładach leczniczych, j) więźniowie zatrudnieni w więzieniu, k) młodzież odbywająca specjalne kursy zawodowe w myśl ustawy o rezerwie siły roboczej (nr 110 z 19.12.1952).

Pewne tylko świadczenia, w szczególności pomoc lekarska, udzielane są osobom należącym do brygad roboczych, które operują krócej niż tydzień, osobom

pomagającym przy sezonowych pracach rolnych i leśnych, studentom szkół wyższych, uczestnikom kursów przygotowujących do wstąpienia na uniwersytet itd.

5.

Mimo omówionych poprzednio zmian działalność ubezpieczenia narodowego w pierwszych latach jego istnienia nie zyskała pełnej aprobaty zarówno członków Rządu jak i związków zawodowych. Na ogólnym Zjeździe Centralnej Rady Związków Zawodowych w dniu 9.11.1951 Prezes Rady Ministrów stwierdził, że ubezpieczenie chorobowe i emerytalne stały się w wysokim stopniu biurokratyczne i odzwierciedlają w dalszym ciągu kapitalistyczny punkt widzenia, że zaniedbują zadania związane z budową socjalizmu, dowodem czego opuszczanie pracy przez ubezpieczonych i nadużywanie przez nich świadczeń. Sprawy ubezpieczeniowe są załatwiane z pominięciem interesów socjalistycznej produkcji; zachodzi więc konieczność zreorganizowania i skierowania na właściwe tory ubezpieczenia chorobowego, usunięcia biurokratycznych błędów, aby w ten sposób pomóc produkcji.

Reformę ubezpieczenia narodowego w tym kierunku wprowadzono od 1.1.1952 za pomocą dwóch podstawowych aktów prawnych z 19.12.1951: ustawy nr 102 dotyczącej reorganizacji ubezpieczenia narodowego i ustawy nr 103 dotyczącej scalenia lecznictwa zapobiegawczego.

6.

Ustawa nr 102 ustaliła zasady nowej organizacji ubezpieczenia narodowego w następujący sposób: a) ubezpieczenie rentowe (pensyjne) zostaje oddzielone od ubezpieczenia chorobowego, b) pomoc lecznicza dla ubezpieczonych, członków ich rodzin i rencistów (emerytów) udzielana jest przez publiczną służbę zdrowia z wyłączeniem lecznictwa sanatoryjnego, zdrojowego i w domach dla rekonwalescentów, c) zasiłki chorobowe, wyprawki niemowlęce, pomoc w domu, lecznictwo sanatoryjne, zdrojowe i zasiłki rodzinne przekazane zostają związkom zawodowym działającym przez swych przedstawicieli w zakładach pracy, d) ubezpieczenie rentowe (pensyjne), zaopatrzenia dla inwalidów wojskowych, zasiłki dla ofiar wojny i faszyzmu i dodatkowe ubezpieczenia emerytalne wszelkiego rodzaju przekazane zostają nowoutworzonemu Państwowemu Urzędowi Emerytalnemu (Statni urad duchodoveho zabezpečeni — SUDZ).

Ustawa postanawia, że reorganizacja ubezpieczenia chorobowego przeprowadzana będzie stopniowo a w okresie przejściowym Centralny Zakład Ubezpieczenia Narodowego oraz jego oddziały wykonywać będą swe agendy pod kierownictwem Centralnej Rady Zw. Zaw. Przekazywanie ubezpieczenia chorobowego i zasiłków rodzinnych rozpoczęło się w 1952 i zostało ukończono 30.6.1953 we wszystkich zakładach pracy, w których istnieją rady zakładowe (jest ich około 15.900).

Rada zakładowa jest odpowiedzialna za administrację ubezpieczeniem chorobowym i zasiłkami rodzinnymi na swym terenie działania i obowiązana

jest powołać w tym celu „Komisję ubezpieczenia narodowego“ (nasza komisja socjalno-ubezpieczeniowa). Następujące świadczenia są przyznawane i wypłacane w zakładzie pracy: 1) zasiłki chorobowe i pogłogowe, 2) pomoc pieniężna zamiast pomocy w domu, 3) specjalna opieka w przypadkach pewnych chorób, 4) zasiłki pogrzebowe, 5) zasiłki w związku z urodzeniem się dziecka i jednorazowe wypłaty na zakup wyprawki niemowlęcej, 6) zasiłki rodzinne, 7) zapomogi ze specjalnych funduszy ubezpieczenia chorobowego względnie z ubezpieczenia rodzinnego, 8) zwrot wydatków podróży w razie leczenia sanatoryjnego i zdrojowego, 9) zwrot kosztów pomocy leczniczej, poniesionych za granicą.

Leczenie sanatoryjne, zdrojowe i w domach dla rekonwalescentów przyznawane jest centralnie przez specjalną komisję na podstawie wniosku lekarza zakładowego i lekarza, który leczy ubezpieczonego.

Najwyższą władzą w zakresie ubezpieczenia chorobowego jest Centralna Rada Zw. Zaw., której organem wykonawczym jest Centralna Administracja Ubezpieczenia Chorobowego Rewolucyjnego Ruchu Związków Zawodowych. Preliminarz wydatków ubezpieczenia chorobowego i rodzinnego (zas. rodz.) stanowi odrębny dział budżetu państwowego.

Władzą odpowiedzialną za administrację ubezpieczenia emerytalnego jest Państwowy Urząd Emerytalny w Pradze dla Czech i Słowacki Urząd Emerytalny w Bratysławie, jako regionalny organ pierwszego. Nadzór nad Państwowym Urzędem Emerytalnym spoczywa w ręku Państwowej Komisji Emerytalnej (Statni komise duchoveho zabezpečeni), złożony z przewodniczącego i członków, powołanych przez Rząd w porozumieniu ze Zrzeszeniem Czeskich Rolników, Zrzeszeniem Słowackich Rolników i Zrzeszeniem Bojowników z Faszyzmem. W posiedzeniach Komisji biorą udział również przedstawiciele Państwowego Urzędu Emerytalnego, Urzędu Rady Ministrów, Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Przewodniczący Komisji odpowiada za działalność Państwowego Urzędu Emerytalnego.

Wydatki i dochody ubezpieczenia emerytalnego tworzą odrębny dział budżetu państwowego.

Omawiana ustawa (nr 102) przewiduje również reformę rzeczową ubezpieczenia narodowego mającą na celu: a) zbliżenie tegoż do ubezpieczonych, b) zharmonizowanie interesów produkcji z interesami robotników przez stosowanie zasady udzielania świadczeń według zasługi, c) uproszczenia i potanienia administracji. Kroki w tym kierunku, jeżeli idzie o ubezpieczenia chorobowe, podejmuje CRZZ. Przepisy wydawane przez nią a dotyczące zakresu ubezpieczenia chorobowego, wysokości świadczeń i składek oraz procedury odwoławczej wymagają zatwierdzenia przez Rząd i są ogłaszane w Dzienniku Ustaw.

Państwowa Komisja Emerytalna obowiązana jest przedkładać Rządowi wnioski w sprawie reorganizacji ubezpieczenia emerytalnego, które stanowiąc będą podstawę do rozporządzeń Rządu. Rząd może również wydać przepisy przekazujące rozpatrywanie odwołań (skarg) w sprawach z ubezpieczenia emerytalnego przedstawicielstwu ubezpieczonych (dotychczas skargi wnoszą się do sądu cywilnego).

W związku z omówionymi zmianami został zlikwidowany Centralny Zakład Ubezpieczenia Emery-

talnego. W dniu 1.1.1952 budynki i wyposażenie przeznaczone na lecznictwo przejęło Państwo na cele publicznej służby zdrowia z wyłączeniem sanatoriów, domów dla rekonwalescentów itp. urzędzeń. Podział innych aktywów i zobowiązań przeprowadzono w porozumieniu z CRZZ, Przewodniczącym Państwowego Urzędu Emerytalnego i za zgodą Ministra Finansów.

W myśl zarządzenia nr 25 z 14.4.1953 funkcje oddziałów Centr. Zakł. Ubezp. Narodowego przekazano właściwym radom narodowym. Od 1.7.1953 rady narodowe przejęły również ubezpieczenia chorobowe rencistów (emerytów) nie zatrudnionych w charakterze robotników i członków spółdzielni produkcyjnych, prowadzących kolektywną gospodarkę (spółdzielnie typu III i IV). CRZZ w porozumieniu z Ministrem Spr. Wewn., Ministerstwem Zdrowia i Państwowym Urzędem Emerytalnym może przekazać radom ubezpieczenie chorobowe także innych grup ludności, nie objętych pojęciem pracowników.

Państwowy Urząd Emerytalny nadzoruje rady narodowe i kieruje ich działalnością w zakresie ubezpieczenia emerytalnego.

7.

Jeśli idzie o lecznictwo ubezpieczeniowe wspomniana wyżej ustawa nr 103 ustala, że Państwo wyłącznie prowadzi będzie lecznictwo zapobiegawcze i udzielać pomocy leczniczej tak, aby ludność a w szczególności robotnicy, mogli korzystać z ciągłej, regularnej i skutecznej opieki lekarskiej i aby był zabezpieczony zdrowy rozwój przyszłego pokolenia.

Zapobieganie chorobom i leczenie wykonują organa służby zdrowia z wyjątkiem lecznictwa sanatoryjnego, zdrojowego oraz w domach dla uzdrowieńców, które spoczywa w ręku CRZZ.

Publiczna służba zdrowia prowadzi zapobieganie chorobom i udziela pomocy leczniczej: a) przede wszystkim i bezpłatnie ubezpieczonym i członkami ich rodzin w rozmiarach przewidzianych w przepisach o ubezpieczeniu narodowym, b) bezpłatnie w innych przypadkach przewidzianych w przepisach szczególnych, c) za opłatą we wszystkich innych przypadkach. Lecznictwo (zapobiegawcze i restytucyjne) jest planowane, organizowane i nadzorowane przez Ministerstwo Zdrowia Publicznego oraz według jego dyrektyw przez rady narodowe (regionalne, powiatowe). Organy wykonawcze służby zdrowia winny współpracować z organizacjami społecznymi, w szczególności związkami zawodowymi, opierając się na najszerszym współdziałaniu robotników, którzy powinni mieć bezpośrednią kontrolę nad udzielaniem pomocy leczniczej.

Lecznictwo winno być zorganizowane na zasadzie terytorialnej, według „okręgów zdrowia“ wyznaczonych przez rady narodowe zgodnie z instrukcjami Ministerstwa Zdrowia Publicznego. Następujące typy instytucji leczniczych mają być zorganizowane w celu udzielania pomocy leczniczej: a) szpitale powiatowe lub okręgowe (regionalne) w zasadzie z ośrodkami zdrowia, b) zakłady prowadzące lecznictwo specjalistyczne, tj. szpitale dla gruźlików, szpitale dla nerwowo chorych, nocne sanatoria itp., c) zakłady lecznictwa otwartego (izby chorych, poradnie, ośrodki zdrowia), d) zakłady dla matek i dzieci (kliniki położni-

cze, ośrodki karmienia dzieci, domy dziecka, żłobki, poradnie dla matek i dzieci), e) instytuty badawcze, f) transfuzja krwi i pogotowia ratunkowe.

Ustawa postanawia, że zakłady pracy mają obowiązek założyć i wyposażyć z własnych środków odpowiednie urządzenia lecznicze dla własnych pracowników. Koszty wyposażenia w lekarstwa i instrumenty lekarskie oraz uposażenia personelu lekarskiego pokrywa służba zdrowia.

Urządzenia lecznicze, jakie mają być założone przy zakładach pracy, zależą od rodzaju zakładu pracy i liczby zatrudnionych w nim pracowników. Stosownie do zarządzenia Ministra Zdrowia Publicznego zakłady pracy podzielone są na 3 grupy: I — kopalnie węgla, kopalnie rud kruszców, przedsiębiorstwa ciężkiego przemysłu chemicznego i dwa zakłady sektora socjalistycznego; II — przedsiębiorstwa ciężkiego przemysłu maszynowego, III — wszystkie inne zakłady pracy.

Stosownie do liczby zatrudnionych pracowników, zakłady pracy mają mieć następujące urządzenia lecznicze:

1) izby chorych, w których pomocniczy personel lekarski pod regularnym nadzorem lekarzy udziela pierwszej pomocy i zabiegów. Izby chorych muszą być w przedsiębiorstwach grupy I, zatrudniających nie mniej niż 200 osób, w przedsiębiorstwach grupy II, zatrudniających przynajmniej 300 osób i w zakładach pracy grupy III, zatrudniających nie mniej niż 400 osób;

2) poradnie (ambulatoria), w których pracują lekarze. Poradnie zakłada się w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej podwójną liczbę pracowników, wymienionych pod 1). Zakłada się, że lekarze pracować w nim będą 25 godzin mies. na każdych 100 pracowników w przedsiębiorstwach grupy I, na każdych 150 pracowników w przedsiębiorstwach grupy II i na każdych 200 pracowników w zakładach pracy grupy III. Do poradni mają być przydzielone wyszkolone pielęgniarki i inny pomocniczy personel lekarski. Właściwa rada narodowa może zarządzić, że w miarę potrzeby mają być w nich zatrudnieni również specjaliści;

3) ośrodki zdrowia, zwane „rejonowymi ośrodkami zdrowia“. Mają one być urządzone w przedsiębiorstwach, w których liczba pracowników jest 8-mio krotnie wyższa niż podano pod 1). W tych ośrodkach, niezależnie od lekarzy ogólnych i pomocniczego personelu lekarskiego, ma być zatrudniona pewna liczba lekarzy-specjalistów stosownie do typu przedsiębiorstwa i składu jego załogi. Liczbę lekarzy ogólnych ustala się według kryteriów podanych pod 2). Na każdych 2 lekarzy ogólnych winno przypadać 25 godzin mies. pracy specjalisty chorób wewnętrznych i (w przedsiębiorstwach, w których istnieje duże ryzyko wypadków) 25 godzin mies. pracy chirurga. Poza tym przez 25 godzin mies. winien być zatrudniony ginekolog na każde 1000 kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwie i przez 200 godzin mies. dentysta lub technik dentystryczny na każdych 2600 pracowników w przedsiębiorstwach I grupy, na każdych 2800 pracowników w przedsiębiorstwach II grupy i na każdych 3000 pracowników w przedsiębiorstwach III grupy. Właściwa rada narodowa może wydać zarządzenia w sprawie zatrudnienia innych niż poprzednio podano specjalistów, stosownie do potrzeb zakładu pracy;

4) polikliniki przy zakładach pracy określone przez ustawę jako „powiatowe ośrodki zdrowia“. Mają one funkcjonować przy zakładach pracy zatrudniających co najmniej 24 razy tyle osób jak wskazano pod 1). Liczba personelu lekarskiego w tych ośrodkach winna być określona w taki sam sposób, jak w ośrodkach omówionych pod 3), lecz nadto winni w nich być zatrudnieni dodatkowo specjaliści ((ftizjologodzy, okuliści, laryngologodzy, dermatologodzy, neurologodzy); liczba godzin ich pracy uzależniona jest od liczebności załogi przedsiębiorstwa.

Szpitala fabryczne mogą być zakładane tylko w wyjątkowo wielkich i ważnych przedsiębiorstwach. Dla pracowników przedsiębiorstw I i II grupy, którzy nie mogą być umieszczeni w szpitalach fabrycznych, rady narodowe rezerwują łóżka na wewnętrznych i chirurgicznych oddziałach szpitali publicznych. Pomoc lecznicza w zakładach pracy, które nie są dostatecznie wielkie, aby miały jedno ze wspomnianych wyżej urządzeń, udzielana jest w dwojaki sposób. Jeśli rozlokowanie zakładów pracy na to pozwala, łączy się je w grupy, do których prowadzi się wspólne urządzenia lecznicze. Jeśli to jest niemożliwe, rada narodowa rezerwuje specjalne godziny w swych zakładach leczniczych dla odnośnych pracowników oraz prowadzi odpowiednie urządzenia w zakresie pierwszej pomocy.

Wszystkie zakłady pracy muszą mieć wyposażenie potrzebne do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, zatrucia zawodowego lub nagłego zachorowania.

Wymienione poprzednio zakłady lecznicze mogą udzielać pomocy leczniczej także członkom rodziny zatrudnionych pracowników, jeżeli w danej miejscowości brak publicznych zakładów leczniczych.

Organa służby zdrowia obowiązane są wydawać wszelkie orzeczenia lekarskie w sprawie niezdolności do pracy, inwalidztwa i odzyskania zdolności do zarobkowania.

Zarządzeniem CRZZ z 25.5.1952 powołany został zespół doradców lekarskich zwanych lekarzami ubezpieczeniowymi, którzy mają udzielać rad związkom zawodowym w sprawach ochrony zdrowia, higieny przemysłowej i bezpieczeństwa zarówno z punktu widzenia ubezpieczenia chorobowego jak i ubezpieczenia emerytalnego. Lekarze ci utrzymują kontakty między związkami zaw. a władzami służby zdrowia i nadzorują jakość lecznictwa udzielanego pracownikom, rozdział wyposażenia i personelu lekarskiego. Współpracują oni z inspektorami pracy, badają celowość i skuteczność leczenia ubezpieczonych i nadzorują wydawanie zaświadczeń o niezdolności do pracy potrzebnych do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i emerytalnego. W wykonaniu tych obowiązków lekarze ubezpieczeniowi są uprawnieni do przedkładania odpowiednich wniosków władzom służby zdrowia i badać podjęte przez nie na skutek tych wniosków kroki razem z przedstawicielami Związku Pracowników Służby Zdrowia, kierownictwa zakładów pracy, a w razie potrzeby także Państwowego Urzędu Emerytalnego. Lecznictwo sanatoryjne, zdrowe oraz domy dla ozdrowieńców CRZZ prowadzi za pośrednictwem swego organu zwanego „Centralną Administracją Sanatoriami, Zdrojowiskami i Domami dla ozdrowieńców Rewolucyjnego Ruchu Zw. Zaw.“. Instytucja ta przejęła również wczasy pracownicze, domy wypoczynkowe itp.

Pomijamy w niniejszym 8 artykule, jako mniej interesujące czytelnika polskiego, zagadnienia związane z ubezpieczeniem osób samodzielnie zarabujących, dodatkowym ubezpieczeniem emerytalnym, wymiarem składek ubezpieczeniowych, a omówimy jeszcze wpływ na wysokość świadczeń ubezpieczeniowych przeprowadzonej w 1953 roku reformy walutowej. Reforma walutowa oparta została przy zastosowaniu relacji 1 korona nowa = 5 koronom dawnym. W związku z tą reformą renty i zasiłki rodzinne zostały dostosowane do nowych warunków. Renty starości i inwalidzkie poniżej 200 koron mies. (1 korona nowa = 0,14 dolara US) zostały podwyższone o 70 koron. W miarę jak renta jest wyższa, podwyżka jest niższa i wynosi przy rentach od 500 do 600 koron mies. — 20 koron. Renty wdowie poniżej 200 koron mies. wzrosły o 50 koron, renta zaś od 280 do 360 koron mies. — o 20 koron.

Dodatki na dzieci płacone do renty starości lub inwalidzkiej wynoszą: 70 koron na 1 dziecko, 170 koron na 2 dzieci, 310 koron na 3 dzieci i dodatkowo 160 koron mies. na każde dalsze dziecko pozostające na utrzymaniu rencisty.

Dodatki na dzieci do renty wdowie wynoszą: 120 koron na 1 dziecko, 260 koron na 2 dzieci, 420 koron na 3 dzieci i dodatkowo 160 koron mies. na każde następne dziecko.

Renty sieroco (przysługują tylko wtedy, gdy oboje

rodzice nie żyją), zostały podniesione o 60 koron, jeżeli nie przekraczają 120 koron miesięcznie, o 40 koron, jeżeli wynoszą od 120 do 160 koron mies. i o 20 koron, jeśli wynoszą od 160 do 200 koron mies. Renta sieroca łącznie z podwyżką nie może być niższa niż 120 koron.

Renty socjalne (przyznawane w przypadkach, gdy dana osoba nie ma warunków do uzyskania renty normalnej) zostały podwyższone o 50 koron, jeżeli wynoszą 140 koron mies. dla samotnego i o 75 koron, jeśli wynoszą 200 koron mies. dla pary małżeńskiej. Renty socjalne dla sierot podwyższono o 50 koron.

Nowe stawki mies. zasiłków rodzinnych wynoszą tyle co dodatki na dzieci do renty starości wzgl. inwalidzkiej. Zasiłki rodzinne płaci się (ustawa nr 90 z 23.3.1949) na dzieci (małżeńskie, pozamałżeńskie, przysposobione) do 16 lat życia.

Dziecko powyżej tego wieku, którego osobisty dochód nie przekracza określonej kwoty i które nie może albo zarabować z powodu choroby, fizycznych lub umysłowych wad, albo też przygotowuje się do przyszłego zawodu w drodze regularnej nauki lub szkolenia, jest uważane za pozostające na utrzymaniu, skutkiem czego przysługuje również na nie zasiłek rodzinny. W specjalnych przypadkach wnuki, bracia, siostry i dzieci wzięte na wychowanie mogą być traktowane jak dzieci własne.

J. Szczygielski

R e n t y d o d a t k o w e w N R D

Rada Ministrów NRD wydała 6.2.1953 r. rozporządzenie¹⁾ w sprawie dalszego polepszenia warunków pracy i życia robotników tudzież praw związków zawodowych, wprowadzając, między innymi, wypłatę rent dodatkowych. Bliższe postanowienia w tym zakresie zawiera zarządzenie Ministerstwa Pracy w sprawie „wprowadzenia dodatkowego zaopatrzenia rentowego dla robotników i pracowników umysłowych w najważniejszych społecznościach zakładach pracy“ z 9.3.1954 (GBl. str. 301).

Renty dodatkowe mają charakter rent z tytułu wysługi lat i przysługują robotnikom oraz pracownikom umysłowym, którzy: a) są jeszcze zatrudnieni w danym zakładzie pracy albo przerwali zatrudnienie tamże z powodu inwalidztwa lub przekroczenia wieku (65 lat mężczyźni, 60 lat kobiety), b) pracowali w tymże zakładzie pracy nieprzerwanie przez 20 lat i c) pobierają już rentę starości, rentę inwalidzką albo pełną rentę wypadkową. Renta dodatkowa wynosi 5% przeciętnego miesięcznego zarobku (wynagrodzenia) netto z okresu ostatnich 5 lat pracy, najmniej jednak 5 marek miesięcznie.

Jako okres pięcioletni przyjmuje się dla pracowników, którzy mieli spełnione warunki uzasadniające prawo do renty dodatkowej przed 1.1.1954 i są nadal zatrudnieni w danym zakładzie pracy, lata 1949 do 1953. Dla pracowników zaś, którzy zaniechali pracy przed 1.1.1954, mając przed tą datą spełnione wymagane warunki, przyjmuje się jako podstawę wymiaru zarobek z okresu 5 ostatnich lat przed wystąpieniem z pracy. Gdyby jednak zarobek ten nie mógł być wykazany ani przez zakład pracy, ani przez samego pracownika, przyjmuje się za podstawę wymiaru zarobek z lat od 1949 do 1953 robotnika, względnie pracownika umysłowego wykonującego analogiczne prace. Jednakże dla pracowników, którzy zostali awansowani lub którym przydzielono prace lepiej wynagradzane w czasie ich przynależności do hitlerowskiej NSDAP, bierze się za podstawę obliczenia przeciętnego zarobku, grupę zarobkową lub grupę wynagrodzenia, jaką mieli ostatnio przed awansem.

W stosunku do pracowników, których prawo do renty dodatkowej powstaje dopiero po 1.1.1954, miarodajny jest przeciętny zarobek miesięczny z okresu 5 ostatnich lat przed powstaniem prawa.

Przy obliczaniu przeciętnego zarobku nie uwzględnia się jednorazowych premii, wynagrodzenia za prace zlecane i godziny nadliczbowe, dodatków za rozłąkę, kosztów podróży i diet. Uwzględnia się natomiast kwoty pobierane przez pracownika z tytułu renty wypadkowej (pełnej lub częściowej).

Przy ustalaniu 20-letniej nieprzerwanej pracy nie uważa się za przerwę:

a) przejścia z jednego zakładu pracy, obowiązanego do wypłaty rent dodatkowych, do innego takiegoż zakładu, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła po 8.5.1945 i w porozumieniu z kierownictwem zakładu pracy lub na zarządzenie nadrzędnych organów państwowych; w tych razach następuje zliczenie okresów pracy, rentę zaś wypłaca zakład pracy, w którym robotnik względnie pracownik umysłowy dopełnił warunków, uzasadniających prawo do renty dodatkowej;

b) przejściowej nieobecności w pracy spowodowanej antyfaszystowską lub związkową działalnością przed 8.5.1945; czas takiej przerwy zalicza się do zatrudnienia;

c) służby wojskowej, pełnienie obowiązku pracy (Arbeitsdienst, Dienstverpflichtung) i pobytu w niewoli;

¹⁾ Zob. PUS nr 2/54 str. 30.

d) bezczynności zakładu pracy wskutek działań wojennych lub ich następstw, jeżeli pracownik przed wejściem w życie omawianego zarządzenia (1.1.1954) kontynuował swoje zatrudnienie w tym zakładzie. W przypadkach wymienionych pod c) i d) okresu przerwy nie zalicza się jednak na poczet dwudziestoletniej pracy.

Przy obliczaniu 20-letniego okresu pracy zlicza się poprzednie okresy pracy na obszarze Niemiec niezależnie od tego, czy praca wykonywana była w głównym zakładzie pracy, jego filii lub części pomocniczej.

Byłym prezesem zalicza się pracę w zakładzie takiego samego rodzaju, wykonywaną przed przesiedleniem, jeżeli przesiedleńca był po 8.5.1945 zatrudniony w jednym z zakładów obowiązanych do wypłaty renty dodatkowej i może udowodnić łącznie z nieprzerwanym zatrudnieniem przed przesiedleniem 20 lat pracy. Jeśli dowód na okoliczność pracy przed 8.5.1945 nie może być przeprowadzony, wystarczy tzw.

oświadczenie zamiast przysięgi (ei-desstattliche Versicherung).

W stosunku do osób zatrudnionych w zakładach pracy, które powstały dopiero po 8.5.1945, Ministerstwo Pracy może na wniosek właściwego Ministerstwa, któremu dany zakład pracy podlega, ustanowić wyjątkowe warunki, pod którymi renta dodatkowa winna być przyznana. Konieczne jest jednak, aby zatrudnienie w takim zakładzie pracy było podjęte przed 1.1.1954.

Zakład, który przyznaje rentę dodatkową obowiązany jest płacić ją nadal i po zaprzestaniu pracy przez pracownika, względnie gdyby pracownik po uzyskaniu prawa do renty podjął zatrudnienie w innym zakładzie.

Renty dodatkowej nie przyznaje się, jeżeli pracownik umyślowo pobiera już dodatkowe zaopatrzenie na starość z innego tytułu (rozporządzenie z 17.8.1950 o dodatkowym zaopatrzeniu na starość inteligencji technicznej w uspołecznionych i równorzędnych z nimi zakładach pracy — GBl. str. 844 — lub rozp.

z 12.7.1950 o dodatkowym zaopatrzeniu na starość inteligencji w naukowych, artystycznych, pedagogicznych i lekarskich instytucjach NRD—GBl. str. 675).

Renty nie przyznaje się również, jeżeli pracownik został zwolniony z powodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (§ 9 rozp. z 7.6.1951, GBl. str. 550).

Jeżeli w stanie zdrowia pracownika pobierającego rentę inwalidzką lub pełną rentę wypadkową następuje taka poprawa, iż wypłata tej renty zostaje wstrzymana, prawo do renty dodatkowej ulega zawieszeniu.

Renta dodatkowa nie może być zajęta na rzecz trzecich osób. Jest ona również wolna od podatków.

Renta dodatkowa jest uprawnieniem ściśle personalnym, które wygasa całkowicie w razie śmierci uprawniającego. Dlatego też rodzina nie ma prawa do dalszej wypłaty, ani całkowitej renty dodatkowej, ani jej części w razie śmierci żywiciela.

J. S.

PUS w dziesięciolecie Polski Ludowej

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, pismo poświęcone problematyce ubezpieczeniowej, wychodził jeszcze przed wojną; wydawany był pierwotnie przez Ogólnopolski Związek Kas Chorych, a od 1934 roku przez ZUS. Czasopismo stojące na usługach ubezpieczeń kapitalistycznych, ubezpieczeń, które świadcząc miały jednocześnie osłabiać bojowość klasy robotniczej, jeśli nawet niezawsze podzielało oficjalnie panujące poglądy, musiało z natury rzeczy być ich wyrazicielem.

Wznowiony po Wyzwoleniu PUS ukazał się po raz pierwszy w lutym 1947 roku. Wydawcą był początkowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a od stycznia 1952 roku — Polgos.

Wznowiony PUS ukazywał się w całkowicie zmienionych stosunkach społecznych, a nieznaną dotąd atmosferze, w której ubezpieczenie społeczne budowane na fundamentach Manifestu Lipcowego PKWN nie było już „ciężarem społecznym“.

Wznowiony PUS miał do spełnienia rolę wielką i wdzięczną w dziedzinie kształtowania się pojęć

nowego socjalistycznego ubezpieczenia jako składnika planowej polityki gospodarczej państwa ludowego. Poświęcony przeważnie rozważaniom teoretycznym, PUS ukazywał się wówczas w niewielkim nakładzie, a zakres jego czytelników ograniczał się do stosunkowo małej garstki ubezpieczeniowców-teoretyków i kręgu pracowników ZUS. Tematykę pisma stanowiło przede wszystkim omawianie roli ubezpieczenia społecznego w nowym ustroju w powiązaniu z planem narodowym. Sporo miejsca poświęcał PUS na omawianie licznych w tym okresie aktów prawnych zarówno z zakresu ściśle ubezpieczeniowego jak i pośrednio związanego z ubezpieczeniem. Czasopismo prowadziło kronikę krajową i zagraniczną, omawiało wydawnictwa. Działalność Zakładu Ubezpieczeń Społecznych obrazowana była w PUS szeregiem tablic statystycznych. Z końcem 1949 roku — wobec rozszerzającej się fali racjonalizatorstwa i współzawodnictwa pracy PUS otwiera swe łamy dla tego zagadnienia, wprowadzając stałą rubrykę pt. „Współzawodnictwo“.

W niedługim czasie, bo już od marca 1950 roku zmienia PUS swe oblicze, przedstawiając się zdecydowanie na praktyczny instruktaż dla ubezpieczeniowców, którymi byli podówczas prawie wyłącznie pracownicy ZUS, staje się dla nich instrumentem codziennej pracy zawodowej, a jednocześnie odzwierciedla wszelkie przejawy ich życia zbiorowego ze szczególnym uwzględnieniem współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa.

Od tego czasu datuje się obecna szata graficzna czasopisma i jego układ (działy: redakcyjny, wykładnia i praktyka, nasza praca zawodowa i społeczna oraz problemy — studia — materiały. „Wykładnia i praktyka“ redagowana jest wówczas pod kątem potrzeb pracowników ZUS. „Nasza praca zawodowa i społeczna“, to także praca zawodowa i społeczna pracowników ZUS.

Gdy stopniowo wypłata zasiłków najpierw rodzinnych, a później i chorobowych została powierzona uspołecznionym zakładom pracy: administracji i czynnikowi związkowemu — radom zakładowym, zmieniła się również i rola PUS. Roz-

szerzał się jego zasięg, silnie wzrosła potrzeba PUS jako pisma wyjaśniającego, komentującego przepisy i zarządzenia dla nowych młodych kadr ubezpieczeniowców — referentów zasiłkowych, aktywu związkowego delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy wypłacających zasiłki, oraz dla wyższych ogniw związkowych.

Tych nowych odbiorców jest w tej chwili rzesza liczna. Wystarczy powiedzieć, że o ile przed kilku laty niemal całe 100% nakładu pisma odbierali pracownicy, obecnie dociera do nich zaledwie 8% nakładu, ponad 90% zaś idzie do rąk czytelników w zakładach pracy, dla których PUS chce być najlepszym przyjacielem, pomocnikiem i doradcą w ich odpowiedzialnej pracy.

Począwszy więc od 1952 roku działy „Wykładnia i praktyka“ i „nasza praca“ służą potrzebom przede wszystkim tego nowego czytelnika w zakładach pracy; o doborze zagadnień i formie ujęcia tematów w „Wykładni“ decydują przede wszystkim potrzeby referentów zasiłkowych i aktywu związkowego w zakładach pracy; o ich pracy, doświadczeniach i propozycjach mówi „Nasza praca“.

Szczególną popularnością wśród nich cieszy się dział zapytań i wyjaśnień z praktyki ubezpieczeniowej. Przez trzyletni okres czasopismo zamieściło około 500 odpowiedzi, jednak nie jest pełna liczba udzielonych odpowiedzi, bowiem z uwagi na ograniczoną ilość miejsca na łamach PUS drukuje się jedynie odpowiedzi na pytania, które nie dotyczą wątpliwości spowodowanych zbyt indywidualną sytuacją. Wydany na początku bieżącego roku skrowidz odpowiedzi drukowanych stanowi prawdziwe vademecum w pracy każdego ubezpieczeniowca.

Wysiłki redakcji poszły w kierunku możliwie najlepszego słuźenia pracownikom terenowym w fabrykach, przedsiębiorstwach i instytucjach wypłacających zasiłki i — na odwrót przeniesienia i zgłaszania za pośrednictwem czasopisma najbardziej istotnych i ważnych potrzeb, nurtujących teren, a więc ubezpieczonych, ubezpieczeniowców zatrudnionych przy wypłacie zasiłków i czynnik społeczny, decydujący o wypłacie. Jeżeli te wyniki w znacznej mierze powiodły się nam, jest to w dużym stopniu zasługą klubów korespondentów PUS i urządzanym przez nie naradom roboczym. Trzeba tu podkreślić, że

kluby korespondentów stają się dzięki tym naradom coraz bardziej terenem lokalnej wymiany doświadczeń referentów zasiłkowych.

Urządzane przez redakcję PUS konkursy znacznie rozszerzyły krąg stałych naszych korespondentów.

Łamy PUS stanowią teraz teren, gdzie ubezpieczeniowcy zgłaszają propozycje usprawnienia pracy, gdzie dzielą się swoimi doświadczeniami i kłopotami, w tym przekonaniu, że żadna ich bolączka nie zostanie przez redakcję zbagatelizowana.

Tak, w ogólnym zarysie, wyglądają przeobrażenia, jakim uległ w latach powojennych Przegląd Ubezpieczeń Społecznych. Stał on się obecnie pismem popularnym, które poszło do fabryk, przedsiębiorstw, instytucji, pegeerów itp. pomagając im w ich pracy ubezpieczeniowej. Poszedł również do organizacji związków zawodowych, zakładowych i wyższych instancji sprawujących odpowiedzialną rolę w wykonywaniu ubezpieczenia i kontrolujących czy przeznaczone na ubezpieczenie społeczne sumy wydatkowane są rzetelnie zarówno z punktu widzenia interesów człowieka pracy, jak i z punktu widzenia interesów Skarbu Państwa.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe

Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 38

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231,

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze

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

Zam. PWG. 374/Cz/54 z dn. 26.VIII.54. Podpisano do druku 16.VIII.54. Druk ukończono 26.VIII.54 r.

Nakład 6.944. Papier druk. sat. kl. VII, 60 g A¹. Ark. wyd. 7,1. Zam. 4900/c

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego 5-B-18098

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY PIŚMIENICTWA EKONOMICZNEGO

Poza obfitą adnotowaną bibliografią, obejmującą najnowsze publikacje z dziedziny nauk społeczno-ekonomicznych zarówno książek, jak i artykułów z czasopism, ukazujących się w języku polskim, rosyjskim, niemieckim, czeskim, zamieścił w zeszytach 3 i 4 z ważniejszych prac adnotacje krytyczne (recenzje) pióra J. Drewnowskiego, S. Geberta, A. Grodka, H. Katza, J. Kordaszewskiego, Z. Kossuta, S. Królikowskiego, J. Kurnala, J. Mayzla, J. Rudzińskiego, I. Rzędowskiego, E. Wintera, S. Żurawieckiego i innych.

Ponadto zeszyty te zawierają następujące **przeglądy literatury**: K. Owoc, S. Macheta, J. Chmura — „Przemiany ustrojowo - polityczne w Polsce Ludowej w latach 1944 — 1954“, M. Fleszar — „Osiągnięcia Polskiej Ludowej w dziedzinie uprzemysłowienia“, J. Górski — „Historia polskiej myśli ekonomicznej w okresie dziesięciolecia“ oraz **artykuły**: J. Werner — „O bliższą współpracę instytutów naukowych z redakcjami“, W. Szulc — „Recenzje — ważnym czynnikiem w upowszechnianiu czytelnictwa książek“, W. Karpiński — „Uwagi o planach wydawniczych Polgosu“, S. Frenkel — „O wyższą jakość recenzji wydawnictw gospodarczych“, W. Pawlikowski — „Służba informacyjno-bibliograficzna w zakresie nauk społeczno-ekonomicznych w Poznaniu i **recenzje**: S. Żurawicki — „Nowe wydanie „Teorii wartości dodatkowej Marksa“, „Bibliografia prac N. G. Czernyszewskiego“.

Konsultacje z czytelnikami: poniedziałki w godz. 17 — 19, środy i piątki w godz. 13 — 15.

Adres Redakcji: Warszawa, ul. Hoża 35, Tel. 803-13, wewn. 34.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują urzędy pocztowe oraz listonosze.

Pieniądz złożony w PKO
przynosi korzyść
Tobie i Państwu



Cena egz. 5.- zł