

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Weź udział w konkursie z nagrodami
ogłoszonym w niniejszym numerze

Szczegóły konkursu podane są przy końcu numeru.

T R E Ś Ć :

Socjalistyczne zasady dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym — Leon Chajm	269
V Sesja Polsko-Czechosłowackiej Komisji Mieszanej dla Spraw Społecznych	272
O charakterze stosunków ubezpieczeniowych — dr Janusz Chechliński	273
Rozwój współzawodnictwa wśród pracowników ZUS — Eugeniusz Makowiecki	278

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Świadczenia rentowe dla górników w świetle dekretu z 25 czerwca 1954 — Fe- liks Woźniczka	281
Rola i zadania zakładów pracy i rad zakładowych w postępowaniu o świadcze- nia rentowe — J. W.	284
Poświadczenie wysokości zarobków dla celów rentowych — (js)	285
Obliczanie zasiłków pogrzebowych — St. Stawowczyk	287
Nowe zasady zaopatrzenia emerytalnego inwalidów wojskowych i ich rodzin — (j)	288
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	290
Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	293
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS	294

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Pod adresem Służby Zdrowia — Maria Majewska	296
Uwagi i spostrzeżenia naszych czytelników:	
O ustalaniu uprawnień do zasiłków z tytułu pielęgnacji dziecka — Antoni Olech (Wałbrzych)	297
O współpracy rewidentów ZUS z zakładami pracy — elem (Poznań)	297
O słabej działalności niektórych rad zakładowych i komisji s-u — Bogu- sław Wójcik (Częstochowa)	298
O błędzie drukarskim w serii druków legitymacji ubezpieczeniowych — Alojzy Podgórski (Gliwice)	298
Aby PUS spełnił swoją rolę — Rola narad roboczych klubów korespondentów — M.	299
Okresowa narada Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie	300
Echa pierwszej spartakiady pracowników ZUS — E. Szeremeta	300

S K R Ó T Y U Ż Y W A N E W P U S

<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">RM</td> <td>— Rada Ministrów</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">MPIOS</td> <td>— Ministerstwo Pracy i Opieki Spo- łecznej</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Min. Zdr.</td> <td>— Ministerstwo Zdrowia</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Min. Fin.</td> <td>— Ministerstwo Finansów</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">PKPG</td> <td>— Państwowa Komisja Planowania Go- spodarczego</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">ZUS</td> <td>— Zakład Ubezpieczeń Społecznych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">OSUS</td> <td>— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecz- nych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">TUS</td> <td>— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">ub. em. rob.</td> <td>— ubezpieczenie emerytalne robotników</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">ub.em.pr.um.</td> <td>— ubezpieczenie emerytalne pracowai- ków umysłowych.</td> </tr> </table>	RM	— Rada Ministrów	MPIOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Spo- łecznej	Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia	Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów	PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Go- spodarczego	ZUS	— Zakład Ubezpieczeń Społecznych	OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecz- nych	TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych	ub. em. rob.	— ubezpieczenie emerytalne robotników	ub.em.pr.um.	— ubezpieczenie emerytalne pracowai- ków umysłowych.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Dz. U.</td> <td>— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospo- litej Ludowej</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Dz. Urz.</td> <td>— Dziennik Urzędowy</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Monitor</td> <td>— Monitor Polski</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">PUS</td> <td>— Przegląd Ubezpieczeń Społecznych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">ust. o ub. sp.</td> <td>— ustawa o ubezpieczeniu społecznym</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">rozp.</td> <td>— rozporządzenie</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">rozp. o ub.</td> <td>— rozporządzenie o ubezpieczeniu pra- cowników umysłowych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">prawo o s.u.s.</td> <td>— prawo o sądach ubezpieczeń spo- łecznych</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">KG</td> <td>— Karta Górnicza</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">KZ</td> <td>— Kodeks Zobowiązań</td> </tr> </table>	Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospo- litej 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 pra- cowników umysłowych	prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń spo- łecznych	KG	— Karta Górnicza	KZ	— Kodeks Zobowiązań
RM	— Rada Ministrów																																								
MPIOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Spo- łecznej																																								
Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia																																								
Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów																																								
PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Go- spodarczego																																								
ZUS	— Zakład Ubezpieczeń Społecznych																																								
OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecz- nych																																								
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych																																								
ub. em. rob.	— ubezpieczenie emerytalne robotników																																								
ub.em.pr.um.	— ubezpieczenie emerytalne pracowai- ków umysłowych.																																								
Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospo- litej 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 pra- cowników umysłowych																																								
prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń spo- łecznych																																								
KG	— Karta Górnicza																																								
KZ	— Kodeks Zobowiązań																																								

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 10
PAŹDZIERNIK

1954
ROK XXI

LEON CHAJN

SOCJALISTYCZNE ZASADY DEKRETU O Powszechnym Zaopatrzeniu Emerytalnym

Uchwalenie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnych pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30 poz. 116) stanowi doniosły etap w dziedzinie polityki socjalnej naszego Państwa, jest coraz szerszym urzeczywistnieniem praw obywatelskich zagwarantowanych w art. 60 Konstytucji PRL. Dekret ten jest świadectwem nieustannej troski władzy ludowej o zaspokojenie materialnych i kulturalnych potrzeb ludzi, którzy utracili zdolność do pracy, jest dobitnym wyrazem w dziedzinie ubezpieczeń społecznych realizacji uchwał IX Plenum i II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej o systematycznym wzroście stopy życiowej mas pracujących.

Aby zrozumieć sens dekretu, jego wymowę społeczną i ekonomiczną, jego zasięg i tak zwane motywy ustawodawcze, zachodzi konieczność bodaj w najkrótszym zarysie ustalić istotę, charakter i miejsce ubezpieczeń społecznych w naszych warunkach ustrojowych.

Zgodnie z zapowiedzią Manifestu Lipcowego władza ludowa przystąpiła niezwłocznie do odbudowy i rozbudowy instytucji ubezpieczeń społecznych. Nie było przypadkiem, że na małym, wydartym z rąk okupanta skrawku ziemi lubelskiej dekrety z dziedziny ubezpieczeń społecznych należały do pierwszych aktów ustawodawczych młodej władzy ludowej. Każdego, kto sięgnie do początków tego historycznego dziesięciolecia, uderzy niewątpliwie fakt, że już w czwartym numerze Dziennika Ustaw Odrodzonej Polski — obok dekretu o reformie rolnej — został zamieszczony dekret o zniesieniu dopłat pobieranych przez ubezpieczalnie społeczne od ubezpieczonych, a w piątym numerze Dziennika Ustaw obok ustawy o organizacji i zakresie działania rad narodowych — dekret o tymczasowych organach samorządu w ubezpieczalniach społecznych.

Na przestrzeni dziesięciolecia zachowane zostało u nas w zasadniczych zrębach ustawodawstwo ubezpieczeniowe, historycznie pochodzenia kapitalistycznego, ale jego treść oraz funkcja społeczna i gospodarcza uległy zasadniczym przeobrażeniom. I mimo formalnego obowiązywania starych przepisów, przedwojennych instytucji, form czy terminologii — ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej przestały być ubezpieczeniami typu kapitalistycznego.

Czym były ubezpieczenia społeczne w Polsce przedwrześniowej?

Z punktu widzenia społeczno-politycznego — były one ustępstwem polskiej burżuazji na rzecz klasy robotniczej ustępstwem wobec rewolucyjnego ruchu robotniczego — w obawie przed utratą władzy. Stanowiły one dla obszarniczokapitalistycznej Polski narzędzie ideologicznego rozbijania i rozbicia klasy robotniczej, metodę walki klasowej, metodę, przy pomocy której burżuazja usiłowała pogodzić klasę robotniczą z kapitalistycznym sposobem produkcji, kapitalistycznym podziałem dochodu i kapitalistycznym wyzyskiem. Ubezpieczenia społeczne w Polsce przedwrześniowej nie były wyrazem okazania pomocy niezdolnym do pracy, lecz były wyrazem taktyki ustępstw, uwarunkowanej napięciem walk klasowych, a więc innej w okresie rewolucyjnych w Związku Radzieckim i w Niemczech, a innej w okresie faszycacji Polski. Przy pomocy ubezpieczeń społecznych burżuazja usiłowała stępić ostrze walk rewolucyjnych klasy robotniczej, która miała otrzymać swoje zaopatrzenie rentowe z dochodów od składowego kapitału, a więc miała liczyć na trwałość ustroju kapitalistycznego, na procenty od kapitału.

Z punktu widzenia ekonomicznego — ubezpieczenia społeczne były formą redukcji płac robotniczych, utrzymania ich na poziomie odpowiadającym interesom kapitału. Potrącając z zarobków pracowników składki ubezpieczeniowe burżuazja zmniejszała minimum egzystencji robotników w okresie ich pracy i tworzyła nowe zasoby materialne, służące rozszerzeniu produkcji kapitalistycznej, a więc dla dalszego wyciskania wartości dodatkowej. Składki przedsiębiorców na fundusz ubezpieczeniowy, względnie dotacje Skarbu Państwa miały przesłaniać nieodpartą prawdę, że źródłem tych składek była wartość dodatkowa, osiągnana z pracy robotnika, a dotacje skarbowe były przerzucane na robotników przy pomocy systemu podatkowego.

I dlatego ubezpieczenia społeczne w Polsce międzywojennej stanowiły teren zacieklonych walk klasowych między klasą robotniczą a burżuazją. Walka ta toczyła się zarówno o obalenie ustroju obszarniczokapitalistycznego, o zdobycie władzy przez klasę robotniczą.

czą, jak też o odzyskanie bodaj części wartości dodatkowej zagrabionej przez burżuazję.

Silą rzeczy zmieniła się rola ubezpieczeń społecznych w Polsce z chwilą zdobycia władzy przez klasę robotniczą. Socjalistyczna istota naszego ludowo-demokratycznego ustroju od pierwszych dni powstania Polski Ludowej określiła zasadnicze założenia, treść i funkcje ubezpieczeń społecznych. I mimo zachowania przez długi okres kapitalistycznych obciążeń w naszym ustawodawstwie ubezpieczeniowym, mimo wielu klasowo błędnych interpretacji czy praktyk, ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej zmieniły swoją klasową treść, którą dyktowały już nowe zadania wynikające z nowych form walki klasowej przeciwko pozostałościom kapitalizmu, nowe zadania budującego się socjalizmu. I dlatego ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej stały się częścią składową jednolitego systemu władzy ludowej i wraz z nim przechodzą różne etapy rozwojowe.

Podstawowa treść i funkcja naszego ubezpieczenia socjalnego — to zgodnie z ekonomicznym prawem socjalizmu systematyczna poprawa sytuacji materialnej i stałe podnoszenie poziomu kulturalnego mas pracujących na bazie rozwoju gospodarki narodowej.

Zródłem pokrycia wydatków na nasze ubezpieczenia społeczne jest część zbiorowego dochodu z pracy, dochodu przypadającego proletariatu jako klasie. Sposób powstawania u nas funduszu ubezpieczeniowego, a więc funduszu przeznaczonego dla niezdolnych do pracy członków społeczeństwa stanowi charakterystyczną cechę ustroju socjalistycznego i przesądza treść i funkcje ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej. W naszych warunkach, kiedy klasa robotnicza jest właścicielem środków produkcji i wytwarzanych dóbr, przeznacza ona część tych dóbr na potrzeby socjalistycznego budownictwa, którego rozwój warunkuje wzrost stopy życiowej mas pracujących, a drugą część przenacza na zaspokojenie swoich potrzeb materialnych i kulturalnych. Potrzeby te są zaspokajane dwójako: indywidualnie i kolektywnie. Dla zaspokojenia kolektywnych potrzeb mas pracujących zostaje wydzielony fundusz kolektywnego spożycia, którego część składową stanowią ubezpieczenia społeczne¹⁾.

Podział całkowitego produktu społecznego staje się w rękach klasy robotniczej bodźcem dla wzrostu wydajności pracy, dla zwiększenia tempa budownictwa socjalistycznego. Podobnie jak na odcinku wynagrodzenia za pracę tak i w dziedzinie zaopatrzenia, w dziedzinie podziału kolektywnego funduszu, którego część składową stanowią ubezpieczenia społeczne, socjalizm wypowiada zdecydowaną walkę z drobno-mieszczafiskim zrównaniem.

¹⁾ Proces tworzenia tego funduszu bardzo plastycznie odzwierciedla K. Marks w „Krytyce Programu Gojańskiego”. Marks wskazuje, że w wyniku konieczności ekonomicznej z całkowitego produktu społecznego zostają najpierw potrącone wydatki na odnowienie zużytych środków produkcji, następnie dodatkowa część na rozszerzenie produkcji, i z kolei fundusz rezerwowy czy asekuracyjny dla ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków, klęsk żywiołowych itp. Pozostała, druga część całkowitego produktu jest przeznaczona na środki spożycia. Jednakże zanim następuje podział indywidualny tej części, a więc przed realizacją zasady „każdemu według jego pracy”, odlicza się z tej części: po pierwsze ogólne koszty administracyjne nie należące do produkcji, po drugie — wydatki na zaspokojenie potrzeb zbiorowych (szkoły, urzędnictwo zdrowotne itp.) i „po trzecie: fundusze dla niezdolnych do pracy itd., słowem to, co dziś wchodzi w zakres tzw. oficjalnej opieki nad ubogimi”. (K. Marks, Dzieła Wybrane, tom II, str. 406, wyd. 1947).

Stopień zaspokojania potrzeb ekonomicznych przez ubezpieczenia społeczne, ich rozwój i zasięg na wszystkich etapach rozwoju władzy ludowej, pozostaje w ścisłym związku z gospodarczymi możliwościami kraju z osiągnięciami budownictwa socjalistycznego. I to właśnie stanowi pierwsze decydujące kryterium przy ocenie omawianego dekretu.

Jak już uprzednio wspomnieliśmy, ubezpieczenia społeczne w naszych warunkach ustrojowych uczestniczą w ogólnym froncie walki klasowej o przewyższenie pozostałości kapitalizmu, o zwycięstwo socjalizmu. Ta rola ubezpieczeń społecznych wyznacza im miejsce wśród tych czynników, które przyspieszają tempo budownictwa socjalistycznego, wzmagają jego osiągnięcia. Dla ubezpieczeń społecznych walka o przyspieszenie zwycięstwa socjalizmu oznacza stwarzanie bodźców dla rozwoju nowych, socjalistycznych form pracy, socjalistycznego współzawodnictwa, wzmoczenia wzrostu wydajności pracy, walki z naruszeniem dyscypliny pracy, z płynnością siły roboczej. Te elementy stanowią drugie decydujące kryterium przy ocenie omawianego dekretu.

Postaramy się więc — w świetle dotychczasowych rozważań i przy uwzględnieniu wspomnianych wyżej kryteriów — przeanalizować podstawowe zasady dekretu.

Dekret realizuje socjalistyczną zasadę powszechności zabezpieczenia rentowego. Zgodnie z przepisem Konstytucji PRL (ust. 2 art. 60) świadczeniami zostali objęci wszyscy robotnicy i pracownicy umysłowi. A więc zarówno ci, którzy wykonują pracę, na podstawie umowy o pracę jak też i ci, którzy pracują na podstawie aktu administracyjnego (nominacja, nakaz pracy) względnie pełnią funkcje z wyboru, o ile wynagrodzenie otrzymywane z tego tytułu stanowi główne źródło utrzymania. Skutkami dekretu są objęci także uczniowie szkół przysposobienia zawodowego, słuchacze szkół partyjnych, związków zawodowych (pod warunkiem bezpośredniego uprzedniego zatrudnienia), chałupnicy, osoby odbywające — w związku z nauką zawodu — praktykę w zakładach pracy, a także do czasu wydania odrębnych przepisów, członkowie i kandydaci spółdzielni pracy, jeśli praca w spółdzielni stanowi główne źródło utrzymania. Nadto Minister Pracy i Opieki Społecznej określi w zakresie rent inwalidzkich uprawnienia do świadczeń innych osób, które ulegną wypadkowi. Chodzi mianowicie o osoby nie będące pracownikami w rozumieniu dekretu, a które w czasie brania udziału w społecznie ważnej akcji stracą pełną lub częściową zdolność do zarobkowania (np. chłopci, gospodynie domowe itp.).

W ramach realizacji zasady powszechności dekret likwiduje opóźnienie uwolnienia naszego ustawodawstwa emerytalnego od kapitalistycznych obciążeń w postaci różnic między pracownikami fizycznymi a umysłowymi, między państwowymi pracownikami etatowymi a zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. Likwidując szereg klasowych uprzywilejowań, dekret skończył z najbardziej bodaj rażąca — w świetle naszego światopoglądu — instytucją emerytalną z tzw. rentami administracyjnymi. Aspołeczny charakter tych rent skłonił ustawodawcę do pozbawienia tych rent osób, które już je pobierały przed 1 lipca br.

o ile są zdolne do pracy; względnie nie osiągnęły określonego wieku starczego i stażu wysługi emerytalnej.

Jak już wspomnieliśmy uprzednio, podstawą do zabezpieczenia rentowego jest praca, stanowiąca źródło utrzymania. Nawiązanie przez pracownika prawnego stosunku pracy z zakładem pracy skutkuje powstanie dwóch stosunków prawnych, a mianowicie: między pracownikiem a ZUS, który nie jest stroną stosunku prawnego pracy oraz między ZUS a zakładem pracy zatrudniającym pracownika. Zakład pracy z tytułu zatrudnienia pracownika jest zobowiązany do świadczenia na rzecz ZUS w postaci opłacania składek ubezpieczeniowych. Pracownik natomiast niczego nie świadczy na rzecz ZUS, a realizacja jego uprawnień w postaci otrzymywania świadczeń ze strony ZUS jest niezależna od wypełnienia obowiązków przez zakład pracy wobec ZUS. Ten jednostronny i obowiązkowy charakter świadczeń ze strony ZUS na rzecz pracownika wynika z zasady socjalistycznej pomocy wzajemnej, obowiązującej w państwie typu socjalistycznego. Prawo pracownika do świadczeń ze strony ZUS nie wynika z faktu opłacania składek przez zakład pracy, a wynika z uczestnictwa w pracy, które skutkuje obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

Dekret czyni poważny krok naprzód w kierunku realizacji, założeń socjalistycznej pomocy w zakresie w oparciu o zasadę „każdemu według jego pracy“.

Materiałne zabezpieczenie pracowników niezdolnych do pracy — jako zasada obowiązująca w państwie socjalistycznym — jest zagwarantowane w naszej Konstytucji. Wysokość tego zaopatrzenia ustalana jest na podstawie indywidualnego zarobku pracownika i pozostaje w ścisłym związku z ilością i jakością świadczonej pracy. Świadczona ilość i jakość pracy odbija się jedynie pośrednio na wysokości emerytury, gdyż zaopatrzenie emerytalne przypada obywatelowi bądź całkowicie, bądź częściowo niezdolnemu do pracy — a więc takiemu, który aktualnie nie może świadczyć pracy. Nie można więc w stosunku do niego w pełni zastosować zasady „każdemu — według jego pracy“. W jakim więc stopniu zasada ta może mieć zastosowanie?

Jak wiemy, w społeczeństwie socjalistycznym ilość i jakość świadczonej pracy warunkuje u pracującego określony poziom spożycia. Gdy pracujący traci zdolność do pracy wskutek kalectwa czy starości, zostaje mu przyznane z funduszu ubezpieczeniowego zaopatrzenie emerytalne — przy uwzględnieniu jego uprzedniego poziomu spożycia. Czyli istnieje określony związek między poziomem spożycia obywatela, kiedy on pracuje i wtedy, gdy jest już emerytem. W tym tkwi działanie zasady „każdemu według jego pracy“.

O ile fakt wydzielenia zaopatrzenia emerytalnego z funduszu ubezpieczeniowego jest realizacją zasady socjalistycznej pomocy wzajemnej, o tyle wysokość tego zaopatrzenia jest określona — przy pośrednim zastosowaniu zasady „każdemu według jego pracy“ — w oparciu nie o aktualnie, lecz w przeszłości świadczoną ilość i jakość pracy.

Dobitnym podkreśleniem tej zasady jest przepis art. 32 dekretu, uprawiający pracującego rencistę do za-

dania przeliczenia renty według nowego, wyższego zarobku, jeśli po przyznaniu renty pracował przez okres 3 lat. Rozwinięciem tej zasady jest podział pracujących na dwie kategorie z uprzywilejowaniem pod względem wymaganego dla uzyskania renty — wieku starczego i wysokości renty dla pracowników zatrudnionych pod ziemią i w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a także pod względem wysokości zaopatrzenia dla pracowników nauki (dodatek w wysokości 50%).

Trzeba podkreślić, że zasięg realizacji tej zasady uwarunkowany jest etapem rozwojowym naszej gospodarki narodowej. Dla konsekwentnie stosowanej socjalistycznej oceny społecznej wartości świadczonej pracy nie wystarczy podział pracujących na dwie kategorie, nie wystarczy wyodrębnienie wojska, milicji, bezpieczeństwa, straży pożarnej, niektórych grup pracowników kolejowych, górników korzystających z „Karty Górnika“, czy też robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło. Pełna i konsekwentna realizacja tej zasady będzie wymagała — w miarę rozwoju naszej gospodarki narodowej i stosownie do jej potrzeb — dalszego podziału z uprzywilejowaniem charakteru świadczonej pracy, a więc zatrudnionych w kluczowych gałęziach gospodarki narodowej, czy też inteligencji pracującej na wsi itp.

Również jednolite, na poziomie nie o wiele wyższym od przeciętnej płacy zarobkowej, ustalenie pułapu podstawy wymiaru dla określenia wysokości renty (1.200 zł) nie odpowiada w pełni zasadzie „każdemu według jego pracy“. Ograniczenie działania tej zasady jest również rezultatem dotychczasowych możliwości gospodarczych kraju i w miarę dalszego wzrostu stopy życiowej i wzrostu przeciętnej płacy — pułap podstawy wymiaru będzie wzrastał, zwłaszcza dla tych kategorii pracowników, których społeczna wartość świadczonej na rzecz budownictwa socjalistycznego pracy będzie przedstawiała szczególnie znaczenie. Mamy już w tym zakresie przykłady w postaci „Karty Górnika“, czy też rent dla formierzy szkła.

Dekret realizuje zasadę zgodności interesów pracownika z interesem budownictwa socjalistycznego, z interesami produkcji. Jak już uprzednio zostało podkreślone, w naszych warunkach ustrojowych ubezpieczenia społeczne winny stwarzać bodźce dla rozwoju nowych socjalistycznych form pracy, dla wzmoczenia wydajności pracy, dla walki z płynnością siły roboczej itd. Dekret czyni zadość tym potrzebom ustalając w wielu wypadkach wysokość renty w zależności od spełnienia warunków związanych z działaniem tych bodźców. Szeroko rozbudowany system dodatków do rent stanowi ekwiwalent materialnego zainteresowania rencisty z tytułu udziału w procesach wzmagających tempo budownictwa socjalistycznego. Należy tu wymienić dodatki za każdy rok pracy fizycznej w brackich zakładach pracy, dodatki do renty inwalidzkiej za nieprzerwany okres zatrudnienia, dodatek za posiadanie orderu PRL. Można tu także wskazać na przepis dający podstawę zaliczenia do okresów zatrudnienia, okresów nauki, pod warunkiem uprzedniego zatrudnienia, — więc bodziec do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wszystkie te bodźce, służąc interesom budownictwa socjalistycznego, wpływają pośrednio lub bezpośrednio na wy-

sokość zaopatrzenia i stwarzają pełną harmonię między interesem społecznym a indywidualnym.

Do pewnego stopnia wyrazem tej zasady jest również zróżnicowanie granicy wieku starczego, wymaganego dla uzyskania renty — innego dla kobiet, innego dla mężczyzn, innego dla pracujących w warunkach szkodliwych dla zdrowia i innego dla pracujących w warunkach normalnych.

Pierwszy krok zrobiony w kierunku tego zróżnicowania umożliwił uzyskanie już w bieżącym roku, a więc o pięć lat wcześniej, zaopatrzenia emerytalnego 18 tysiącom kobiet i 3 tysiącom mężczyzn. Musimy jednak podkreślić, że dekretowe ustalenie granicy wieku starczego wymaganego dla uzyskania renty zarówno dla mężczyzn jak i dla kobiet nie zaspokaja naszych aspiracji. Nasze możliwości gospodarcze uniemożliwiają nam dokonanie na tym etapie dalszego obniżenia granicy wieku starczego. Będziemy to robili w miarę rozwoju naszej gospodarki narodowej i napływu siły roboczej do produkcji. Wstępujemy bowiem w okres napływu do szkół zawodowych i do produkcji zdziesiątkowanych roczników wojennych i okupacyjnych. Stąd wynikałoby poważne niebezpieczeństwo odpływu siły roboczej z produkcji, gdyby granica wieku starczego wymaganego dla uzyskania renty starczej została jeszcze bardziej obniżona.

Dekret wprowadza socjalistyczne pojęcie inwalidztwa, zrywając z dotychczasowym nie opartym na zasadach naukowych systemem, wyrażającym się w procentowym określeniu utraty zdolności zarobkowej. Nowe pojęcie inwalidztwa oparte jest na założeniach ekonomiczno-biologicznych i traktuje w sposób odmienny skutki tego samego kalectwa w zależności od zawodu. A więc inaczej np. utratę kończyny dolnej u kominarza i inaczej u księgowego, utratę oka u kierowcy i ogrodnika itp.

Omówienie podstawowych zasad dekretu nie wyczerpuje ogromu nowych pojęć i zagadnień ujętych w dekrecie. Możemy jednak stwierdzić na podstawie dotychczasowego scharakteryzowania podstawowych założeń dekretu, obok takich jak niezawieszalność renty w razie kontynuowania pracy, zasada jednej renty, zasadniczo zmieniony tryb postępowania, że został dokonany poważny krok w kierunku likwidacji opóźnionego pozbycia się obciążeń kapitalistycznych w naszym ustawodawstwie ubezpieczeniowym, w kierunku utrwalenia fundamentów socjalizmu w życiu społeczno-ekonomicznym Polski Ludowej.

Leon Chajm

V SESJA POLSKO-CZECHOSŁOWACKIEJ KOMISJI MIESZANEJ DLA SPRAW SPOŁECZNYCH

W końcu września br. odbyła się piąta z rzędu sesja polsko-czechosłowackiej Komisji Mieszanej dla spraw społecznych.

Komisja ta, powołana na podstawie polsko-czechosłowackiej umowy z kwietnia 1948 roku o współpracy w dziedzinie polityki i administracji społecznej, jest organem doradczym i wnioskodawczym. Zadaniem jej jest projektowanie zarządzeń zmierzających do realizacji wymienionej umowy oraz umowy o ubezpieczeniu społecznym. Komisja bada też sposób wykonywania obu umów i ocenia osiągnięte wyniki.

W skład delegacji polskiej na V posiedzenie Komisji wchodził: Stanisław Z a w a d z k i, kierownik Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, przewodniczący delegacji, Bogusław K o ż u s z n i k, Wiceminister Zdrowia i Mieczysław D o m a g a ł a, kierownik Wydziału CRZZ. Ze strony czechosłowackiej w skład Komisji wchodził: Evžen E r b a n, prezes Państwowego Urzędu Zabezpieczenia Rentowego, który zgodnie z regulaminem przewodniczył sesji Komisji, oraz Józef B a y e r pierwszy zastępca Ministra Rezerw Roboczych i Waclaw V e s e l y, sekretarz CRZZ.

Program obrad sesji obejmował szeroki wachlarz zagadnień, które zostały omówione i rozpatrzone, w wyniku czego Komisja podjęła szereg uchwał i ustaleń. Komisja dokonała oceny dotychczasowego 6-letniego wykonywania zarówno umowy o współpracy w dziedzinie polityki i administracji społecznej jak i umowy o ubezpieczeniu społecznym, stwierdzając, że realizacja tych umów osiągnęła zamierzone cele.

Po 1951 roku nastąpiły w Polsce i w Czechosłowacji poważne zmiany organizacyjne w zakresie udzielania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W Czechosłowacji — po zlikwidowaniu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej — przeprowadzanie ubezpieczenia rentowego powierzone zostało nowoutworzonemu Państwowemu Urzędowi Zabezpieczenia Rentowego, udzielanie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego oraz zasiłków rodzinnych przeszło w zarząd związków zawodowych, udzielanie zaś świadczeń leczniczych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa należy do zadań państwowej służby zdrowia, kierowanej przez Ministerstwo Zdrowia. Podobnie w Polsce udzielanie świadczeń leczniczych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przejęła państwowa służba zdrowia pod kierownictwem Ministerstwa Zdrowia i zapowiedziane jest przejście zasiłkowych świadczeń ubezpieczeniowych (chorobowych i rodzinnych) przez związku zawodowe.

W związku z powyższymi zmianami organizacyjnymi Komisja ustaliła, jakie władze i instytucje są właściwe po obu stronach do wykonywania postanowień umowy o ubezpieczeniu społecznym, dotyczących poszczególnych działów ubezpieczenia.

Ponadto z uwagi na włączenie świadczeń leczniczych do państwowej służby zdrowia w obu krajach z jednej strony, a z drugiej — z uwagi na istnienie polsko-czechosłowackiej Komisji Zdrowia, powołanej na podstawie umowy o współpracy w dziedzinie zdrowia, dokonano roz-

graniczenia działalności Komisji Mieszanej dla spraw społecznych i Komisji Zdrowia, włączając do kompetencji Komisji Zdrowia zagadnienia, związane z udzielaniem świadczeń leczniczych, które dotychczas wchodziły także w zakres działania Komisji Mieszanej dla spraw społecznych.

W zakresie ubezpieczenia rentowego, Komisja rozważyła i uregulowała szereg konkretnych zagadnień i kwestii, jakie powstały przy stosowaniu niektórych postanowień umowy o ubezpieczeniu społecznym. Uzgodniono też sposób stosowania pewnych postanowień wymienionej umowy w związku z nowym uregulowaniem zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin w Polsce.

Dokonano również rozrachunku z tytułu udzielonych wzajemnie świadczeń leczniczych przez instytucje jednego kraju na rachunek instytucji kraju drugiego rencistom, zamieszkałym w jednym kraju i pobierającym renty z kraju drugiego, oraz robotnikom zamieszkałym stale w jednym kraju i zatrudnionym w drugim kraju.

W czasie omawianej sesji Komisji wymieniono również doświadczenia i informacje w zakresie organizacji werbunku sił roboczych, pośrednictwa pracy itp. jako też w zakresie przekazywania inwalidów i zatrudniania osób o zmniejszonej zdolności do pracy.

Obrady toczyły się w duchu ścisłej współpracy, przyjaźni i wzajemnego zrozumienia. Wyniki sesji przyniosą korzyści masom pracującym obu państw.

O CHARAKTERZE STOSUNKÓW UBEZPIECZENIOWYCH

ROZWAŻANIA Z TEORII SOCJALISTYCZNEGO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Socjalistyczne ubezpieczenie społeczne jest ubezpieczeniem powszechnym. „Rozciągnięcie ubezpieczenia na wszystkich bez wyjątku pracowników najemnych... na wszystkie rodzaje utraty zdolności do pracy, a mianowicie na wypadek choroby, inwalidztwa, starości, macierzyństwa, wdowieństwa, sieroctwa...”¹⁾ — oto dwa pierwsze robotnicze hasła ubezpieczeniowe Rządu Radzieckiego. Zrealizowano je w ZSRR, realizuje je Polska Rzeczpospolita Ludowa.

Gospodarkę środkami państwowego ubezpieczenia społecznego prowadzą w PRL wszystkie zakłady pracy. Wypłacają one zasiłki rodzinne dla ponad 5,5 miliona członków rodzin pracowniczych, obsługują w zakresie świadczeń chorobowych i na wypadek macierzyństwa 6,4 miliona zatrudnionych. Poza tym ZUS wypłaca 114.000 emerytur i ponad 800.000 rent²⁾.

Całość gospodarki w zakresie ubezpieczeń społecznych znajduje się dotychczas zarówno od strony prawnej jak i finansowej pod nadzorem ZUS. Specjalne organy związków zawodowych — komisje socjalno-ubezpieczeniowe — przeprowadzają kontrolę społeczną wydatkowania środków finansowych ubezpieczeń społecznych. Środki te sięgają 10% wszystkich wydatków budżetu PRL, a 15,5% funduszu płac.

Powyższe fakty obrazują zakres i różnorodność stosunków społecznych, jakie nawiązywane są w związku z realizacją państwowego ubezpieczenia społecznego w PRL. Miliony pracowników i setki tysięcy rencistów wchodzi w ubezpieczeniowe stosunki podziału ze swymi zakładami pracy, pracodawcami i ZUS, przy czym omawiane stosunki występują na zewnątrz jako stosunki prawne. Te ostatnie są jednak tylko formą prawną, w jakiej przejawiają się ekonomiczne stosunki podziału.

Należy odróżnić istotę ubezpieczeń społecznych, rozumianych jako określony zespół stosunków ekonomicznych od form organizacyjno-prawnych w jakich ubezpieczenia funkcjonują.

Stosunki ubezpieczeniowe w PRL, jeśli tak nazwać omawianą dziedzinę stosunków społecznych, są masowym zjawiskiem ekonomicznym. Podobnie jak inne zjawiska tego typu ubezpieczenie społeczne stanowi w PRL jeden z przejawów działania podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Prawa ekonomiczne są teoretycznym uogólnieniem najbardziej masowych zjawisk ekonomicznych, wyrażają ich wzajemny związek. Wszechstronna analiza zjawisk ekonomicznych pozwala na odkrycie i wykorzystanie praw ekonomicznych. Z kolei znajomość tych praw umożliwia naukowe wyjaśnienie istoty zjawisk ekonomicznych, umożliwia więc także wyjaśnienie istoty ubezpieczeń społecznych.

Teoria socjalistycznych ubezpieczeń społecznych nie została dotychczas opracowana. Podjęcie pewnych zagadnień tej teorii, próba naszkicowania podstawowych aspektów, pod którymi zagadnienia te winny

być rozpatrywane, jest uzasadnione wagą ubezpieczeń społecznych w ustroju socjalistycznym. Szkic niniejszy nie ma ambicji wyczerpania tych zagadnień, stanowi raczej próbę wstępnego ich postawienia i wskazania.

I.

Stosunki ubezpieczeniowe jako ekonomiczne stosunki podziału i ich forma finansowa.

Dla zapewnienia rozszerzonej reprodukcji socjalistycznej konieczny jest taki podział wytworzonego przez społeczeństwo produktu społecznego, który zapewni przynajmniej kompensatę zużywającej się w procesie produkcji siły roboczej. Społeczeństwo socjalistyczne nie może przeznaczyć na zaspokojenie indywidualnych potrzeb materialnych swoich członków nieograniczonej ilości dóbr materialnych. Mimo stosunkowo wysokiego stopnia rozwoju sił wytwórczych, wielkość wytwarzanego w ustroju socjalistycznym produktu społecznego jest ograniczona. Poziom rozwój sił wytwórczych nie pozwala jeszcze na wytworzenie takiej obfitości dóbr, aby podział ich następował według potrzeb.

Społeczeństwo nie może też przeznaczyć na zaspokojenie indywidualnych potrzeb materialnych swoich członków całego wytworzonego w ciągu roku produktu społecznego. Podział taki uniemożliwiałby nawet reprodukcję prostą, tzn. taką w której każdy następny cykl produkcyjny jest co do swego zakresu powtórzeniem poprzedniego. Wskutek zużywania się środków produkcji prowadziłoby to nie do rozwoju sił wytwórczych, lecz do gwałtownego ich cofania się. Z wytworzonego produktu społecznego trzeba więc potrącić część przeznaczoną na odnowienie zużytych w procesie produkcji środków produkcji.

To, co pozostanie — dochód narodowy — także nie może być w całości przeznaczone na zaspokojenie potrzeb indywidualnych mas pracujących, stwarzałoby to bowiem w najlepszym wypadku warunki do reprodukcji prostej, a nie rozszerzonej, która jest niezbędną przesłanką realizacji obiektywnych wymogów podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Tak więc i z dochodu narodowego trzeba potrącić część przeznaczoną na rozszerzenie produkcji. W ten sposób powstaje fundusz akumulacji socjalistycznej.

Pozostała część dochodu narodowego jest przeznaczona na zaspokojenie indywidualnych i zbiorowych potrzeb społecznych. Potrzeby indywidualne zaspokajają fundusz płac. Jest on rozdzielony między poszczególnych członków społeczeństwa, zgodnie z ekonomicznym prawem podziału według pracy tzn. zależnie od ilości i jakości tej pracy. Reszta — tzn. produkt wspólny — służy zaspokojeniu potrzeb zbiorowych społeczeństwa.

Podział produktu wspólnego musi być dokonany także z punktu widzenia zabezpieczenia materialnego na wypadek czasowej lub trwałej niezdolności do pracy oraz powiększenia rodziny pracownika. W ten sposób z tej części produktu społecznego, która stanowi dochód narodowy, z tej części dochodu narodowe-

¹⁾ Komunikat Rządu Radzieckiego z 14 listopada 1917; cyt. za Działenką „Finanse radzieckie w pierwszej fazie rozwoju państwa socjalistycznego”. W-wa, 1951, str. 83.

²⁾ PUS, nr 7—8 z 1954, str. 190—195.

go, która stanowi produkt wspólny, tzn. nieprzeznaczony do rozdziału przy pomocy systemu płac, wydziela się fundusz ubezpieczenia społecznego³⁾.

Ubezpieczenie społeczne w socjalizmie jest określonym zespołem stosunków, w jakie ludzie wchodzą w procesie podziału niezbędnych do życia dóbr materialnych. „Jest rzeczą absolutnie oczywistą, że stosunki ubezpieczeń są stosunkami ekonomicznymi, a więc stosunkami powstającymi w procesie produkcji między ludźmi⁴⁾. Baza, rozumiana jako ogół stosunków ekonomicznych, nie ogranicza się tylko do stosunków nawiązywanych w samym procesie wytwarzania, lecz obejmuje swym zakresem także stosunki podziału niezbędnych do życia dóbr materialnych. Do stosunków ekonomicznych należą bowiem, jak uczy Stalin: a) formy własności środków produkcji, b) wypływające stąd (sytuacje różnych grup socjalnych w produkcji oraz ich stosunki wzajemne, czyli jak mówi Marks „wymiana między sobą swej działalności“ c) zależne od niej całkowicie formy podziału produktów⁵⁾.

Socjalistyczne ubezpieczenie społeczne jest określonym zespołem ekonomicznych stosunków podziału, które w socjalistycznych warunkach ekonomicznych wykorzystywane są w interesie mas pracujących, dla zaspokojenia określonych potrzeb materialnych, które powstały w związku z takimi zjawiskami ludnościowymi, jak macierzyństwo, powiększenie rodziny, starość, inwalidztwo czy śmierć pracownika.

Ubezpieczeniowe stosunki podziału przybierają także w socjalistycznych warunkach ekonomicznych formę finansową.

Przy istnieniu dwóch form własności socjalistycznej — państwowej i spółdzielczej — przedmioty osobistego spożycia są towarami. Oznacza to, że proces ich podziału może się dokonywać jedynie przez wymianę towarów w drodze kupna-sprzedaży. Produkcja i wymiana towarów wymaga istnienia szczególnego towaru, jakim jest pieniądź, powszechny ekwiwalent, wyrażający swą wartością wartość wszystkich innych towarów. Stosunki podziału w ramach gospodarki towarowej, która ogranicza się w socjalizmie do przedmiotów osobistego spożycia i środków produkcji uczestniczących w obrocie zagranicznym, posiadają formę stosunków towarowo-pięniężnych. Zachowanie przez prawo wartości w pewnych granicach roli regulatora wymiany towarów wymaga obiegu pieniężnego, bowiem podział środków spożycia może się dokonać jedynie przez podział zasobów pieniężnych.

Środki produkcji nie są towarami w ustroju socjalistycznym. Oznacza to, że są one rozdzielane przez państwo między jego przedsiębiorstwa w formie naturalnej, nie zmieniając właściciela, którym zawsze pozostaje państwo. Stosunki między ludźmi w pro-

cesie podziału środków produkcji nie są więc w istocie rzeczy stosunkami towarowo-pięniężnymi (abstrahując oczywiście od obrotu zagranicznego). Podział środków produkcji wymaga jednak istnienia pieniądza i obiegu pieniężnego. W związku z oddziaływaniem prawa wartości na produkcję, środki produkcji zachowują formę towarów, co powoduje, że ich podział, jakkolwiek dokonany w planach rzeczowych w formie naturalnej, wymaga odpowiadającego wyencenie tych środków podziału zasobów pieniężnych dla zorganizowania ewidencji i kontroli.

W ten sposób zachowanie w pewnym zakresie produkcji i cyrkulacji towarów stosunków towarowo-pięniężnych, a co zatem idzie działania w ograniczonym zakresie prawa wartości, powoduje, że ubezpieczeniowe stosunki podziału w społeczeństwie socjalistycznym, przyjmują formę stosunków finansowych, co oznacza, że na zewnątrz występują one jako stosunki wynikające z koniecznego procesu gromadzenia i rozdziału zasobów pieniężnych ubezpieczenia społecznego. Stosunki finansowe, podobnie jak inne stosunki związane z podziałem niezbędnych do życia dóbr materialnych (stosunki towarowo-pięniężne), tworzą wraz ze stosunkami nawiązywanych w samym procesie wytwarzania ekonomiczną strukturę społeczeństwa socjalistycznego, czyli jego bazę. Istoty przeto finansów ubezpieczenia społecznego nie można sprowadzać tylko do pojęcia jakichś zasobów pieniężnych, nie widząc za nimi i poprzez nie stosunków społecznych, konkretnie stosunków finansowych wynikających z koniecznego procesu gromadzenia i rozdziału scentralizowanych zasobów pieniężnych społeczeństwa.

Stosunki ubezpieczeniowe wyrażają się przez zasoby ubezpieczeniowe i nie widzieć ich poza tymi zasobami znaczyło by przeczyć podstawowej tezie marksistowskiej ekonomii politycznej, że stosunki społeczne wyrażają się poprzez rzeczy⁶⁾.

II.

Stosunki ubezpieczeniowe jako przejaw działania podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu

1.

Siły wytwórcze i stosunki produkcji to dwie nierozzerwalne ze sobą związane strony każdej produkcji społecznej. „Zmiany w produkcji społecznej i jej rozwój zaczynają się zawsze od zmian i rozwoju sił wytwórczych, a przede wszystkim od zmian i rozwoju narzędzi produkcji... w zależności od tych zmian i odpowiednio do nich zmieniają się stosunki produkcji między ludźmi... Rozwijając się w zależności od rozwoju sił wytwórczych stosunki produkcji same z kolei oddziałują na rozwój sił wytwórczych, przyspieszając go lub opóźniając⁷⁾.

Stosunki ubezpieczeniowe — jak wykazano — to ekonomiczne stosunki podziału i jako takie niewątpliwie mieszczą się one w bazie każdego społeczeństwa. Stanowią jedną ze stron produkcji społecznej. Stosunki ubezpieczeniowe są w ostatniej instancji produktem rozwoju sił wytwórczych, w szczególności następstwem ilościowego i jakościowego wzrostu siły roboczej — osobowego ich składnika. Nastąpiło

³⁾ Por. K. Marks „Zagadnienia nieokrojonego dochodu z pracy „Krytyka Programu Gotajskiego“. Dzieła Wybrane, W-wa 1947, str. 405 i następn.

⁴⁾ „Finanse i kredyt ZSRR“, W-wa 1953, P. Butkow i W. Sitnin „Niektóre zagadnienia teorii ubezpieczeń w warunkach socjalizmu“, str. 227.

⁵⁾ Stalin „Ekonomiczne Problemy Socjalizmu w ZSRR“, Książka i Wiedza, W-wa 1952, str. 79.

⁶⁾ Por. K. Marks „Kapitał“, tom I, W-wa 1954, ustęp „Fetyzmem towarowy i jego tajemnica“.

⁷⁾ Stalin, „O materializmie historycznym i dialektycznym“, Historia WKP(b) BiW, W-wa 1948, str. 138 i 139.

to w wyniku rozwoju kapitalizmu, który ukształtował klasę robotniczą jako samodzielną siłę społeczną, zaostrzył sprzeczności ustroju kapitalistycznego, wypuklił sprzeczność interesów klasowych burżuazji i proletariatu. Burżuazja chce bogacić się, do czego prowadzi wzmocniony wyzysk klasy robotniczej — ograniczenie do minimum jej udziału w produkcji społecznym. W interesie proletariatu natomiast, leży obrona swego udziału w produkcji społecznym i walka o jego powiększenie. Na gruncie tych dwóch sprzecznych tendencji, stale się pogłębiających, wyrastają stosunki ubezpieczeniowe, które nawiązują robotnicy i inni pracownicy najemni, chroniąc się przed skutkami kryzysów i bezrobocia, przed skutkami eksploatorskiego, niszczącego charakteru reprodukcji siły roboczej w kapitalizmie. Stosunki te w związku z rozwojem imperializmu stają się czysto różnym i coraz mniej skutecznym środkiem prewencyjnym, a organizowane przez państwo kapitalistyczne służą mu — za cenę niewielkich ustępstw na rzecz klasy robotniczej — jako jeden ze środków osłabienia rewolucyjnych dążeń proletariatu.

Stosunki ekonomiczne, które pozostają w tyle za rozwojem sił wytwórczych, utrudniają przemiany społeczne, hamują rozwój sił wytwórczych. Sprzeczne z charakterem sił wytwórczych muszą ustąpić miejsca nowym stosunkom ekonomicznym; rozwój społeczny jest bowiem podporządkowany prawu koniecznej zgodności stosunków produkcji z charakterem sił wytwórczych. Klasa robotnicza chcąc otworzyć temu prawu „pole działania“ musi przełamać opór klas kapitalistycznych, dla zapewnienia dalszego rozwoju sił wytwórczych musi znieść, rewolucyjnie przekształcić stosunki wyzysku w stosunki wzajemnej współpracy i pomocy wolnych od wyzysku członków społeczeństwa socjalistycznego. Dopiero podporządkowanie rozwoju stosunków ekonomicznych, a co za tym idzie i stosunków ubezpieczeniowych, podstawowemu prawu ekonomicznemu i innymi prawom ekonomicznym socjalizmu gruntownie zmienia charakter ubezpieczenia społecznego, czyniąc z niego skuteczny środek oddziaływania na reprodukcję siły roboczej, a poprzez nią na zjawiska ludnościowe (przyrost naturalny, zachorowalność, granica wieku produkcyjnego itp.).

Sens i znaczenie ekonomiczne socjalistycznego ubezpieczenia społecznego jest zupełnie inne niż w ustroju kapitalistycznym. Nie wystarczy stwierdzić, że ubezpieczenie społeczne osiąga w socjalistycznym stadium rozwoju swój punkt szczytowy, że jego zakres jest znacznie szerszy, a ilość ubezpieczonych większa. Występują tu nie tylko różnice ilościowe. Socjalistyczne ubezpieczenie społeczne nie powstało wprawdzie bez jakichkolwiek powiązań historycznych, w żadnym jednak wypadku nie jest ono prostą i zwyczajną kontynuacją ubezpieczeń kapitalistycznych. Nie można negować swoście pojętej ciągłości historycznej rozwoju ubezpieczeń społecznych nie można jednak także nie dostrzegać przerywania tej ciągłości. Każdy rozwój to nie tylko swoista kontynuacja rozumiana jako dalsze zmiany ilościowe, ale i jako wynik zmian jakościowych, prawdziwie rewolucyjny skok w tym rozwoju.

Wchodzące w skład bazy stosunki ubezpieczeniowe podlegają działaniu wszystkich ekonomicznych praw jej rozwoju.

Prawa ekonomiczne są odbiciem obiektywnych procesów rozwoju produkcji społecznej, a więc takich procesów, które dokonują się niezależnie od woli człowieka. Zachodzące, w zależności od rozwoju sił wytwórczych i ich charakteru, zmiany typu własności na środki produkcji, stwarzają nowe warunki ekonomiczne, wobec których tracą moc stare prawa ekonomiczne, a otwiera się pole działania dla nowych praw ekonomicznych.

W warunkach ekonomicznych, jakie stwarza społeczna własność środków produkcji, otwiera się pole działania dla podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu i innych specyficznych dla ustroju socjalistycznego praw ekonomicznych. Są one przeciwstawne specyficznym prawom ekonomicznym działającym w ustroju kapitalistycznym w zupełnie odmiennych warunkach ekonomicznych, jakie stwarza prywatno-kapitalistyczna własność środków produkcji.

Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu wskazuje na to, co jest najbardziej charakterystyczne dla ustroju socjalistycznego, na to, co przede wszystkim odróżnia go od kapitalizmu. „Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu jest to takie prawo, które określa nie jakąś poszczególną stronę bądź jakieś poszczególne procesy rozwoju produkcji socjalistycznej, lecz wszystkie główne strony i wszystkie główne procesy tego rozwoju, a zatem określa istotę produkcji socjalistycznej, jej treść⁸⁾”. Istota i treść produkcji socjalistycznej polega na „zapewnieniu maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki⁹⁾”. Produkcja socjalistyczna służy zaspokojeniu potrzeb społecznych; celem jej rozwoju jest człowiek i jego stale wzrastające potrzeby. Zadanie produkcji kapitalistycznej natomiast, polega na wytwarzaniu wartości dodatkowej, która przybiera formę zysku, renty gruntowej, procentu. W monopolistycznym stadium kapitalizmu, celem produkcji nie jest już zysk przeciętny, lecz maksymalny. W obu formacjach społeczno-gospodarczych cel produkcji jest obiektywnie uwarunkowany typem własności na środki produkcji. Tam, gdzie panuje własność społeczna, powstaje możliwość i konieczność prowadzenia produkcji w interesie społeczeństwa i przekazywania mu jej rezultatów. Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu ujmuje więc w sposób syntetyczny humanistyczną treść ustroju socjalistycznego i jego najgłębsze przeciwieństwo ustrojowi kapitalistycznemu¹⁰⁾.

Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu, podobnie jak inne prawa ekonomiczne, jest obiektywne, jego istota polega bowiem na tym, że odzwierciedla obiektywną, czyli niezależną w socjalistycznych warunkach ekonomicznych od woli człowieka, konieczność prowadzenia produkcji i dokonywania podziału jej wytworów w celu zaspokojenia różnorodnych materialnych i kulturalnych potrzeb społeczeństwa.

Wszystkie zjawiska ekonomiczne, bez względu na dziedzinę w jakiej występują, stanowią rozmaite for-

⁸⁾ Stalin „Ekonomiczne Problemy socjalizmu w ZSRR”, str. 11.

⁹⁾ Stalin jw., str. 11.

¹⁰⁾ Por. M. Pohorille „Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu”, Ekonomista, kwartał I 1953, str. 21 i następn.

my przejawiania się podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Prawo to występuje na zewnątrz tylko poprzez szereg zjawisk ekonomicznych. Jakkolwiek poszczególne zjawiska mają swoje cechy indywidualne i różnią się od innych zjawisk, nawet tej samej grupy, posiadają one wszystkie zasadniczą cechę wspólną — wyrażają, uzewnętrzniają istotę, treść produkcji socjalistycznej.

Ubezpieczenie społeczne jest także jedną z form przejawiania się podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Jakkolwiek zjawisko to posiada właściwe mu cechy indywidualne, odróżniające go nawet od zjawisk tej samej grupy (np. od ubezpieczeń gospodarczych) wyraża ono zawarty w podstawowym prawie cel produkcji socjalistycznej w stopniu nie mniejszym niż inne zjawiska ekonomiczne, niż np. zjawisko płacy roboczej. Istota socjalistycznych ubezpieczeń społecznych polega na zaspokojeniu specjalnego typu potrzeb materialnych społeczeństwa, będących następstwem zjawisk ludnościowych. Stosunki ubezpieczeniowe w ustroju socjalistycznym są wykorzystywane tylko w interesie mas pracujących, podczas gdy w kapitalizmie gromadzenie i rozdział zasobów ubezpieczeniowych służy eksploatacji klasowej.

Tak zwane ubezpieczenie „osobowe“ i „społeczne“ jest w ustroju kapitalistycznym następstwem działania właściwych temu ustrojowi praw ekonomicznych.

Nauka burżuazyjna zajmując się zagadnieniem ubezpieczeń osobowych określa je jako ubezpieczenia dobrowolne. W rzeczywistości jest jednak inaczej. Konieczność ubezpieczenia dla tych warstw ludności pracującej, które osiągają co najmniej wyższe dochody, wynika w kapitalizmie z charakteru reprodukcji społecznej, której przebiegiem rządzi prawo maksymalnej wartości dodatkowej (podstawowe prawo ekonomiczne kapitalizmu) i prawo anarchii i konkurencji. Motywem ubezpieczenia są liczne kryzysy i załamania gospodarcze powodujące bezrobocie i ruinę drobnych producentów. Klasa robotnicza, powstrzymując się od konsumpcji w okresach ożywienia gospodarczego, ogranicza ją często poniżej minimum egzystencji, aby tylko ubezpieczyć się na wypadek bezrobocia czy czasowej lub stałej utraty zdolności do pracy. Ubezpieczenia osobowe stanowią obok ubezpieczeń rzeczowych odrębną gałąź wykorzystania kapitału. W monopolistycznym stadium kapitalizmu koncentracja kapitału obejmuje także ubezpieczenia osobowe i rzeczowe. Powstają wielkie monopole ubezpieczeniowe, które coraz bardziej zrastają się z monopolami przemysłowymi i bankowymi.

Nauka burżuazyjna zajmując się zagadnieniem ubezpieczeń społecznych w kapitalizmie nazywa je urządzeniem społecznym powołanym do życia w trosce o dobro pracujących i w ich interesie. W rzeczywistości, składki ubezpieczeniowe samych robotników jak też składki pochodzące od kapitalistów przekształcają się zgodnie z ekonomicznym prawem podstawowym kapitalizmu w kapitał służący eksploatacji klasowej. Środki finansowe instytucji ubezpieczeń społecznych i monopolii ubezpieczeniowych stanowią dla kapitalistycznych banków poważne źródło kredytów, które udzielane są kapitalistom między innymi z wolnych nadwyżek tych instytucji i monopolii, ulokowanych w wielkich bankach. Instytucje i monopole ubezpieczeniowe część swych wolnych

nadwyżek lokują w obligacjach pożyczek państwowych, które służą pokryciu nieprodukcyjnych wydatków budżetu kapitalistycznego, takich jak utrzymanie aparatu ucisku klasowego, zbrojenia itp. W ten sposób środki ubezpieczeń aktywnie popierają kapitalistyczny sposób produkcji, przyczyniają się do narastania bogactw kapitalistów, pogłębiają wewnętrznie sprzeczności ustroju kapitalistycznego.

Stosunki ubezpieczeniowe przyjmując postać stosunków organizowanych przez państwo kapitalistyczne są jednym z czynników, które mają osłabiać prężność rewolucyjną klasy robotniczej, za cenę wielkiego obciążenia państwa czy kapitalistów. Zresztą ci ostatni i tak obciążenia te wliczają w koszty produkowanych a następnie sprzedawanych towarów i przerzucają na konsumenta, którego ogromną większość stanowią w społeczeństwie klasy pracujące.

W ten sposób kapitalistyczne stosunki ubezpieczeniowe są przejawem działania podstawowego prawa ekonomicznego tej formacji społeczno-gospodarczej, prawa osiągnięcia maksymalnego zysku w drodze skrajnego wyzysku, ruiny i ubożenia mas pracujących.

3.

W socjalistycznych stosunkach ekonomicznych realizacja celu produkcji społecznej jest obiektywnie uwarunkowana przez „nieprzerwany wzrost i doskonalenie produkcji na bazie najwyższej techniki“. Maksymalne zaspokojenie stale rosnących potrzeb społecznych wymaga coraz większej obfitości dóbr materialnych. Wzrost ilości dóbr materialnych można osiągnąć tylko przez nieprzerwany wzrost produkcji, który z kolei wymaga doskonalenia produkcji na bazie postępu technicznego i rozbudowy aparatu produkcyjnego. Procesy produkcji muszą być powtarzane w coraz to szerszej skali. Rozszerzona reprodukcja socjalistyczna jest nieodzownym warunkiem realizacji wymogów podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Polega ona na planowym rozwoju sił wytwórczych, tzn. rozwoju środków produkcji oraz ilościowym i jakościowym (podniesienie kwalifikacji) wzroście siły roboczej. Inaczej mówiąc, rozszerzona reprodukcja socjalistyczna przebiega pod warunkiem rozszerzonej reprodukcji środków produkcji i rozszerzonej reprodukcji siły roboczej.

Siła robocza skutkiem wydatkowania jej w procesie pracy ulega zużyciu. Zachodzi konieczność kompensaty tego zużycia przez bieżące regenerowanie siły roboczej w drodze odżywiania się, wypoczynku itp. Bieżące regenerowanie tego zużycia nie zapewnia jednak nawet reprodukcji prostej siły roboczej. Jej zasoby ulegają uszczupleniu w związku z czasową utratą zdolności do pracy w wyniku choroby, macierzyństwa; w związku z trwałą utratą zdolności do pracy (częściową lub zupełną) w wyniku inwalidztwa i starości. W pierwszym wypadku zachodzi konieczność przywrócenia utraconej zdolności do pracy przez leczenie i regenerowanie utraconej przez chorobę czy macierzyństwo siły roboczej. Inwalidztwo i starość pociąga za sobą konieczność społecznego zabezpieczenia losu niezdolnych do pracy.

Społeczna reprodukcja siły roboczej będzie przebiegać pod warunkiem zaspokojenia wszystkich potrzeb materialnych, bez względu czy są one następstwem normalnego, bieżącego zużycia siły roboczej

w procesie pracy, czy też utraty zdolności do pracy w wyniku wystąpienia tzw. zjawisk ludnościowych. Ponadto, aby reprodukcja siły roboczej była rozszerzona, siła robocza musi wzrastać ilościowo i jakościowo.

Takie zjawiska ludnościowe, jak przyrost naturalny, zachorowalność, starość czy umieralność wpływają więc bezpośrednio na przebieg procesu reprodukcji siły roboczej. Jedne, jak na przykład przyrost naturalny, ułatwiają przebieg tego procesu, inne, jak na przykład zachorowalność, wyraźnie wpływają hamująco. Aby stworzyć warunki dla rozszerzonej reprodukcji siły roboczej, społeczeństwo stara się ograniczyć zakres występowania pewnych zjawisk ludnościowych, innym — stwarza sprzyjające warunki rozwoju.

Spółeczeństwo nie może jednak całkowicie zmienić zjawisk ludnościowych; podlegają one bowiem działaniu praw przyrody. W przeciwieństwie do praw ekonomicznych są to prawa długowieczne, które działają np. zarówno w kapitalizmie, jak i w socjalizmie. Nie oznacza to jednak, że ludzie są bezsilni wobec praw przyrody, że nie mogą ograniczyć ich często niszczycielskiego charakteru. Zastosowanie najnowszych zdobyczy medycyny umożliwia zmniejszenie zakresu występowania takich zjawisk ludnościowych, jak np. zachorowalność. W żadnym jednak wypadku nie wyczerpuje to zagadnienia oddziaływania na występujące zjawiska ludnościowe. Zjawiska ludnościowe posiadają swoją społeczną stronę, powstają bowiem na konkretnym gruncie historycznym, od którego bez wypaczenia rzeczywistości abstrahować nie można. Lenin rozwijając w związku z tym zagadnieniem myśl Marksa mówi, że pod względem np. przyrostu naturalnego „Marks przeciwstawia... człowieka roślinom i zwierzętom na tej podstawie, że człowiek żyje w rozmaitych, historycznie następujących po sobie organizmach społecznych, określonych przez system produkcji społecznej¹¹⁾”.

Stosunki produkcyjne i rządzące ich rozwojem prawa ekonomiczne kształtują społeczną stronę zjawisk ludnościowych, decydują o zakresie i masowości ich występowania.

Kapitalista, mając na widoku, w zależności od stadium kapitalizmu, przeciętny lub maksymalny zysk, stara się zakupić na rynku pracy szczególnie towar — siłę roboczą poniżej jej wartości, co najczęściej udaje się w warunkach rosnącej podaży na rynku pracy i względnego przeludnienia. Powoduje to często niemożliwość pełnego odnowienia zużytej siły roboczej, a co za tym idzie, zjawisko stałego niszczenia osobowego składnika sił wytwórczych. Te same skutki powoduje nieludzka intensyfikacja procesu produkcji i przedłużania czasu pracy, przy jednoczesnych oszczędnościach na urządzeniach bezpieczeństwa i higieny pracy. Nastęstwem tego stanu rzeczy jest wielka ilość nieszczęśliwych wypadków przy pracy. Współczesny kapitalizm osiąga maksymalny zysk „w drodze wyzysku, ruiny i pauperyzowania większości ludności danego kraju”. Zjawisko stałej obniżki realnych płac roboczych jest charakterystyczne dla kapitalizmu. W okresie depresji i kryzysu monopole jawnie obniżają nawet nominalne płace robocze. Wszystko to, a przede wszystkim bezrobocie, chroniczny objaw monopolistycznego stadium kapitalizmu, powoduje umasowienie takich zjawisk ludnościowych jak

zachorowalność, umieralność, obniżenie granicy wieku produkcyjnego itp. W ten sposób podstawowe prawo ekonomiczne kapitalizmu, nie znosząc działania praw przyrody, określa społeczną stronę zjawisk ludnościowych. W ten sposób kapitalistyczne stosunki produkcji umożliwiają, stwarzają warunki dla hamującego wpływu zjawisk ludnościowych na rozszerzoną reprodukcję siły roboczej.

W ustroju socjalistycznym rozszerzona reprodukcja społeczna posiada zupełnie inny charakter. Decydują o tym właściwe mu stosunki produkcyjne i rządzące ich rozwojem podstawowe prawo ekonomiczne. Wymaga ono dla realizacji celu produkcji socjalistycznej ochrony i wzrostu osobowego czynnika sił wytwórczych, zapewnienia reprodukcji siły roboczej w skali jak najbardziej rozszerzonej. Nie oznacza to, że prawo to samo przez się wpływa na zmniejszenie zachorowalności, zwiększenie przyrostu naturalnego, podwyższenie granicy wieku produkcyjnego w skazuje jedynie na obiektywną konieczność wykorzystania między innymi stosunków ubezpieczeniowych w celu stworzenia jak najbardziej sprzyjających warunków dla rozszerzonej reprodukcji siły roboczej.

Obiektywności praw ekonomicznych nie można utożsamiać z jakimś automatyzmem w ich działaniu. Budowa socjalizmu i komunizmu może się dokonywać jedynie przez poznanie i świadome wykorzystanie obiektywnych praw ekonomicznych, przez nadanie odpowiedniego kierunku ich działaniu. Ołbrzymia i twórcza rola państwa socjalistycznego w procesie rozwoju produkcji społecznej polega właśnie na tym, że organizuje ono działalność społeczną na gruncie znajomości i wykorzystania obiektywnych praw rozwoju. Pod tym kątem rozpatrywać trzeba także stosunki ubezpieczeniowe ustroju socjalistycznego.

Socjalistyczne ubezpieczenie społeczne sprzyja nieprzerwanemu wzrostowi produkcji, a co za tym idzie wpływa na realizację celu produkcji socjalistycznej od strony reprodukcji siły roboczej. Jej przebieg w skali rozszerzonej uzależniony jest od zmniejszenia zachorowalności i umieralności, od zwiększenia przyrostu naturalnego, od możliwie najwyższej granicy wieku produkcyjnego. Ubezpieczenie społeczne stwarza materialne warunki społecznego oddziaływania na omawiane zjawiska ludnościowe, świadomie kształtuje społeczną stronę tych zjawisk, wprowadza je w pole działania podstawowego prawa ekonomicznego socjalizmu. Stosunki ubezpieczeniowe powstałe w związku z chorobą lub macierzyństwem wpływają na zachowanie przez siłę roboczą zdolności do pracy przez dłuższy okres czasu, zasiłki rodzinne w pewnym stopniu umożliwiają wzrost liczebny siły roboczej. W tym właśnie sensie podstawowe prawo ekonomiczne zakłada konieczność wykorzystania ubezpieczeń społecznych i z tym wiąże się też wielkie znaczenie prewencji (zapobiegania) w działalności socjalistycznego ubezpieczenia społecznego. Z drugiej strony, prawo to określa istotę ubezpieczeniowych stosunków podziału, które są organizowane w interesie mas pracujących i służą bezpośredniej poprawie ich sytuacji materialnej i podniesieniu stopy życiowej. Zagadnienie to wymaga już odrębnego omówienia.

11) Lenin, Dzieła tom I str. 403.

ROZWÓJ WSPÓŁZAWODNICTWA WŚRÓD PRACOWNIKÓW ZUS

Kiedy na wezwanie przodującego górnika Wincen- tego Pstrowskiego polskie masy pracujące podjęły hasło socjalistycznego współzawodnictwa, jako naj- skuteczniejszej metody odbudowy zniszczonej i zaco- fanej gospodarki narodowej, przed instytucjami ubezpieczeń społecznych stało poważne i trudne za- danie obsługi szybko rosnącej liczby ubezpieczonych oraz osób dotkniętych wypadkami losowymi.

Wykonanie tego zadania napotykało w pierwszym okresie na wielkie trudności, gdyż stan kadr znajdo- wał się w rażącej dysproporcji do gwałtownie wzra- stających zadań.

Jasne było, że tylko przez włączenie się do rosną- cego już w kraju ruchu współzawodnictwa pracy, przez stałe systematyczne podnoszenie wydajności pracy, przez usprawnianie przebiegu i metod pracy, racjonalizatorstwo i nowatorstwo, przez podnoszenie kwalifikacji i świadomości społeczno-politycznej za- łogi zdołamy wypełnić ciężące na nas obowiązki spraw- nej, szybkiej i taniej obsługi ubezpieczonych.

NORMY

W tym czasie istniało już w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych urządzenie, na którego bazie można było zapoczątkować rozwój ruchu współzawodnictwa pracy. Były to normy wydajności pracy, które zaprowadzone początkowo w komórkach rentowych ZUS, w krótkim stosunkowo czasie zostały rozszerzone na wiele in- nych prac zarówno w ZUS jak i w ubezpieczalniach społecznych.

Pomimo że w latach 1946 i 1947 panował u nas jeszcze pogląd, że nie należy normować pracy pra- cowników umysłowych w ogóle, a referendarskich w szczególności, pierwsze normy wprowadzono wła- śnie dla referentów świadczeń rentowych. Było to po- dyktowane koniecznością wyrobienia dużej zaległości roszczeń rentowych, których liczba sięgała do 90 tys.

Pierwsze normy wprowadzone w marcu 1947 miały cechy norm statystycznych, a oparte na ich systemie premiowanie w formie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było zarobkiem akordowym z progresywną premią za wydajność pracy. W rezultacie szybko malały zaległości. Pracownicy szukali usprawnień i racjonalizacji pracy, wykorzystywali w pełni czas pracy.

Ujemnym skutkiem wprowadzenia norm było chwi- lowe obniżenie jakości pracy, co szybko zostało opa- nowane, oraz mniemanie większości pracowników, iż normy wyczerpują całokształt współzawodnictwa traktowanego przede wszystkim jako instrument pod- noszenia indywidualnych zarobków.

Aby te zjawiska opanować, prowadzono uświada- miającą pracę polityczną wśród załóg, a jednocześ- nie ograniczono liczbę obliczeniowych godzin nado- bowiązkowych. Dzięki temu zaczął rozwijać się świadomy ruch współzawodnictwa pracy. Wśród załóg pracowniczych kształtuje się stopniowo socjalistycz- ny stosunek do pracy. Zaczęto rozważać możliwość wprowadzenia norm na inne stanowiska pracy. Wkro- czono w nową fazę upowszechnienia norm wydajności

pracy, obejmując tą akcją również i ubezpieczalnie społeczne.

Tę nową fazę rozpoczęto od wprowadzenia kart pracy, które przez rejestrację poszczególnych czyn- ności i czasów ich załatwień dopomagały do prawid- łowego ustalania norm wydajności pracy. Wydano specjalną instrukcję określającą sposób opracowania norm wydajności pracy. Stopniowo zrywano z nor- mami statystycznymi, a do ustalenia norm wydajno- ści brano czas uzyskany z chronometrażu pracy dob- rze kwalifikowanych pracowników. W wyniku otrzy- mano normy niezbyt napięte, ale mobilizujące do pod- noszenia wydajności pracy, do poszukiwania uspra- wnień, do racjonalizacji metod pracy. W miarę postępu prac wprowadzono stopniowo w ciągu 1948 roku re- gulaminy norm wydajności pracy i premiowania we wszystkich komórkach Zakładu.

Ubezpieczalnie społeczne otrzymały w 1948 roku szczegółowe instrukcje i wzory, co umożliwiło im usta- lenie norm i wprowadzenie ich w życie.

W rezultacie tego w I kwartale 1949 roku objęto normami wydajności pracy 53% pracowników Cen- trali ZUS, 80% pracowników oddziałów ZUS i około 60% pracowników administracyjnych ubezpieczalni społecznych.

Zagadnienie norm wyraźnie łączono ze współza- wodnictwem pracy. Zdawano sobie sprawę, że insty- tucje ubezpieczeń społecznych, spełniając ważne funkcje usługowe na rzecz całego aparatu produkcyj- nego, dążyć muszą do jak najlepszej i jak najszyb- szej obsługi interesantów, rozwijając współzawodni- ctwo o najwyższą wydajność pracy.

W dalszym rozwoju normowania pracy opracowano ramowy regulamin normowania pracy i premiowania z mocą od 1.3.1949, wprowadzając równocześnie w ży- cie regulaminy szczegółowe w komórkach świadcze- niowych ZUS, w komórkach wypłaty rent, w maszy- nowniach i powielarniach ZUS i ubezpieczalni spo- łecznych, regulamin premiowania pracowników ko- mórek finansowych ZUS i ubezpieczalni społecznych oraz regulamin wynagrodzenia lekarzy orzekających ZUS. W ślad za tym poszło wprowadzenie norm w komórkach świadczeniowych i ewidencji ubezpie- czalni społecznych. Wreszcie od 1.6.1950 wprowadzo- no regulamin premiowania wydajności pracy pracow- ników komórek kontroli zakładów pracy.

W wyniku dokonania szeregu usprawnień w pracy i podniesienia ogólnego poziomu kwalifikacji pracow- ników oraz wobec faktycznych osiągnięć w przekra- czaniu obowiązujących norm, konieczne było doko- nanie rewizji norm w kierunku ich zaostrzenia.

W związku z powyższym opracowano nowe regu- laminy norm pracy i premiowania pracowników ko- mórek świadczeniowych, finansowych i kontroli za- kładów pracy, które po uzgodnieniu z Zarządem Głównym ZZPPiS i zatwierdzeniu przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wprowadzone zostały od dnia 1.1.1951.

Regulaminy te utrzymały dotychczas swą moc obo- wiązującą z tym zastrzeżeniem, że same normy nie-

mal we wszystkich odcinkach pracy komórek świadczeniowych, były w następnych latach zastrzane z inicjatywy samych pracowników, którzy w pewnych momentach dostrzegali, że normy przestają mobilizować do systematycznego wzrostu wydajności pracy.

Spoglądając dzisiaj z perspektywy kilku lat na trudną drogę pionierską budowania i stałego doskonalenia norm, a na ich bazie kształtowania socjalistycznej świadomości pracowników, trzeba stwierdzić, że wysiłek ten opłacił się sowicie.

Norma wydajności Pracy zdała podwójny egzamin. Stała się bowiem instrumentem podnoszenia wydajności pracy i przyniosła realne korzyści instytucji i całej gospodarce narodowej. Stała się również mobilizującym elementem socjalistycznego współzawodnictwa pracy, czynnikiem kształtowania socjalistycznego stylu pracy naszej załogi.

RACJONALIZATORSTWO

Innym elementem, który kształtował socjalistyczny styl pracy w naszej instytucji, a który w krótkim czasie ogarnął szerokie rzesze pracowników, był ruch racjonalizatorski, ruch usprawnień pracowniczych. Bezpośrednio po Wyzwoleniu praca instytucji ubezpieczeń społecznych na odcinku organizacji i stosowanych metod wymagała radykalnych zmian, które by uwolniły od balastu okresu przedwojennego w postaci biurokratyzmu i zbędnej formalistyki.

Odgórnie, centralne regulowanie i uproszczanie szeregu odcinków pracy dotyczyć mogło tylko węzłowych zagadnień. Bogactwo możliwości usprawnień mogących przynieść ogromne często oszczędności i ułatwienia w pracy, podjęte zostały przez pracowników, którzy w swej codziennej pracy łatwo mogli rozwinąć swoją pomysłowość w kierunku poszukiwania coraz sprawniejszych metod pracy, coraz oszczędniejszego i prostszego toku postępowania. Dlatego też ruch racjonalizatorski pracowników ubezpieczeń społecznych rozwijał się od pierwszych lat po wyzwoleniu, a od kwietnia 1947 przybrał formę zorganizowaną w postaci tzw. „Skrzynki pomysłów”.

Dla opiniowania projektów powołana została „Komisja oceny projektów” złożona z przedstawicieli związku i partii oraz centralnego organu samorządu ubezpieczeniowego i administracji, działająca na podstawie specjalnego regulaminu oceny i nagradzania projektów usprawnieniowych. Od lutego 1950 utworzono w terenie kluby racjonalizatorskie, których pod koniec tego okresu było już 14. Pracą klubów kierował w tym czasie Branżowy Komitet Współzawodnictwa Pracy za pośrednictwem komitetów zakładowych. „Skrzynki pomysłów” zawiąły we wszystkich jednostkach terenowych instytucji ubezpieczeniowych, a komitety zakładowe upoważnione zostały do ostatecznej oceny projektów o znaczeniu lokalnym i wstępnej oceny projektów o szerszym zasięgu.

Taka organizacyjna decentralizacja, jak również szeroka akcja propagandowa prowadzona przez organy współzawodnictwa na łamach PUS, w komitetach itp. doprowadziły w krótkim czasie ruch racjonalizatorski do bujnego rozkwitu.

Przez jedenaście miesięcy zgłoszono do Komitetu Branżowego 337 pomysłów, z których 200 uzyskało ocenę pozytywną, z tego 124 zostały praktycznie wy-

korzystane, przynosząc blisko 1,5 miliona zł oszczędności rocznie. Dodać tu należy, że dotyczy to tylko pomysłów, które miały znaczenie ogólne i zostały ocenione przez Branżowy Komitet Współzawodnictwa Pracy. Poza tym wprowadzono bardzo wiele usprawnień o znaczeniu lokalnym.

Pomysły racjonalizatorskie pobudzały ponadto z jednej strony administrację do uproszczeń organizacji pracy, z drugiej zaś — ogół pracowników do nowych pomysłów i dalszych usprawnień.

W związku z rozwiązaniem w styczniu 1951 Komitetu Branżowego i unieważnieniem dotychczasowego regulaminu współzawodnictwa pracy ruch racjonalizatorski utracił swe formy organizacyjne. Zlikwidowane zostały również kluby racjonalizatorów, ponieważ dekret o wynalazczości pracowniczej z 12.10.1950 dotyczył wyłącznie produkcji, a zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z 2.12.1950 o komisjach usprawnień administracji publicznej nie ustawiało wyraźnie zagadnienia klubów racjonalizatorskich zakresu ich działania i form organizacyjnych, pozostawiając te sprawy do uregulowania przez zarządzenia wykonawcze. Odbiło się to wysoce ujemnie na prężności tego ruchu, zmalała gwałtownie liczba składanych pomysłów.

Pewne ożywienie nastąpiło dopiero z chwilą powołania komisji usprawnień przy Centrali ZUS. Utworzona została ona w kwietniu 1952 na zasadzie zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 2.12.1950 i w tej formie funkcjonuje dotychczas.

Racjonalizatorstwo w ZUS nie odzyskało już jednak swojej prężności, jaką wykazywało w roku 1950 mimo że jest ono elementem socjalistycznego współzawodnictwa pracy, co znalazło również swój wyraz w ostatnich wytycznych Zarządu Głównego ZZPiS. W ciągu 2 lat swego istnienia Komisja Usprawnień rozpatrzyła zaledwie 123 projekty, co świadczy o tym, że na tym odcinku nieduża nastąpiła poprawa.

A przecież w pracy naszej tkwią jeszcze duże możliwości dalszych usprawnień i oszczędności, które mogą być osiągnięte, jeżeli inicjatywie pracowniczej dopomogą: z jednej strony kierownictwo administracyjne przez odpowiednie planowanie tematyki, a z drugiej rady miejscowe i instancje związkowe, które są odpowiedzialne za rozwój tego ruchu, a które na ogół nie wychodzą w swej działalności na tym odcinku poza deklaratywne hasła. Jest rzeczą pewną, że przy obecnym poziomie politycznego uświadomienia załogi — mobilizacja ze strony instancji związkowych i podanie tematyki przez kierownictwo pobudzi na nowo załogi do szukania dróg usprawnienia pracy. Dowodem tego jest fakt, że trwająca przez miesiąc, a zainicjowana przez Centralę ZUS akcja pod hasłem „Gdzie można oszczędzać?” przyniosła blisko 150 pomysłów racjonalizatorskich. Teraz idzie o to, aby zapoczątkowaną takim pięknym zrywem akcję, uczynić stałą socjalistyczną metodą naszego działania na codzień.

ZADANIOWE WSPÓLZAWODNICTWO ZOBOWIĄZANIOWE

Biegające początkowo własnymi torami normy i racjonalizatorstwo w pewnym momencie włączone zostały do współzawodnictwa pracy jako jego istotne składniki.

Współzawodnictwo to rozwijało się żywiej od 1950 roku, początkowo jako współzawodnictwo regulaminowe, punktowane; podobnie było zresztą wówczas także w zakładach produkcyjnych.

Obok regulaminowego, rozwijał się jednak w ruchu współzawodnictwa drugi niejako nurt, dający w rezultacie ogromne osiągnięcia. Był to nurt zobowiązań podejmowanych z okazji wielkich uroczystości lub rocznic.

Po V i VI Plenum CRZZ załogi produkcyjnych zakładów pracy, od których czerpaliśmy wzory, porzuciły system regulaminowego punktowania osiągnięć we współzawodnictwie i przechodziły do nowych form, opartych na konkretnych zobowiązaniach współzawodniczących i porównywalności konkretnych wyników.

Musiałoby to nastąpić także w ZUS. Pracownicy ubezpieczeniowi zrozumieli, że nie można prowadzić należytego współzawodnictwa dorywczo i bez planu, na podstawie dowolnej tematyki, nie powiązanej z planem pracy instytucji, że współzawodnictwo może dać dobre wyniki tylko w tym wypadku, jeśli będzie skierowane na wykonanie konkretnych zadań stojących przed instytucją i załogą. Współzawodnictwo o najlepsze wykonanie zadań postawionych wobec jednostki, grupy związkowej lub całego zespołu daje możliwość mobilizowania pracowników do walki o zmianę i ulepszenie dotychczasowej pracy. Tego rodzaju współzawodnictwo wyzwala inicjatywę pracownika, pobudza do myślenia i aktywnego działania na odcinku doskonalenia metod pracy, zwiększa wydajność pracy.

Dla rozwoju tych nowych, wyższych form socjalistycznego stylu pracy stało się konieczne, aby kierownictwo związkowe na wszystkich szczeblach przejęło całkowicie w swe ręce ster organizacji współzawodnictwa, współdziałając ściśle z dyrekcją instytucji. A więc zarządy poszczególnych ogniw związkowych winny były organizować i kierować rozwojem współzawodnictwa na swoim terenie.

W końcu 1952 roku z inicjatywy oddziałów województwa poznańskiego rodzi się współzawodnictwo międzyzakładowe w pełnym zakresie działania oddziałów. Obejmuje ono początkowo 7, potem 8 województw, aby wreszcie od IV kwartału 1953 stać się powszechną formą współzawodnictwa między wszystkimi oddziałami ZUS.

Tematyka tego współzawodnictwa obejmuje niemal wszystkie odcinki pracy oddziałów.

Bazą dla rozwoju tej formy współzawodnictwa są nowe wytyczne przyjęte w dniu 15.9.1953 na rozszerzonym posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego ZZPPiS przy współdziałaniu Dyrektora Naczelnego ZUS.

Wytyczne określają wyraźnie cel, jakiemu ma służyć socjalistyczne współzawodnictwo pracy pracowników ZUS. Jest nim przede wszystkim zabezpieczenie pra-

widłowego i sprawnego wykonywania zadań, polegających na obsłudze ubezpieczonych względnie ich rodzin na odcinku przyznawania i wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Drogą do realizacji tego celu, a tym samym i podstawową formą socjalistycznego współzawodnictwa pracy są dobrowolnie podejmowane indywidualne i zespołowe zobowiązania, skierowane przede wszystkim na wykonanie węzłowych zadań ZUS i wiążących się z tym zadań szkoleniowych i społecznych.

Czy ten cel socjalistycznego współzawodnictwa pracy w ZUS jest spełniany? Niewątpliwie tak. Zacieśnia się coraz bardziej od dawna zapoczątkowana harmonijna i mobilizująca współpraca wszystkich instancji związkowych z kierownictwem administracyjnym. Troskliwa i staranna organizacja narad zawodowych stawia je na coraz wyższym poziomie, wciągając załogi pracownicze do praktycznego i aktywnego udziału w kierowaniu instytucją, w wykonywaniu jej zadań.

Pracownicy analizują plany pracy każdego odcinka i poszukują najlepszych metod ich realizacji, wnosząc przez swoje zobowiązania cenny wkład decydujący o wykonaniu zadań Zakładu.

Ilustracją roli, jaką pełni socjalistyczne współzawodnictwo pracy, mogą być na przykład wyniki I kwartału, 1954 podsumowane na naradzie kolektywu w dniu 4 maja. Oto kilka liczb:

W ciągu kwartału skrócono przeciętny czas załatwiania roszczeń emerytalnych z 32 do 25, a wypadkowych z 45,9 do 35,1 dni; zmniejszono stan zaległych roszczeń z 96,5 do 93,8% w stosunku do przeciętnego miesięcznego wpływu; skrócono czas załatwiania decyzji pierwszorazowych i zamiennych z 2,9 do 2,5 dni w drodze specjalnych akcji uporządkowano portfele rentowe ujawniając przy tym zbiegi rentowe i nadpłaty i przystąpiono do likwidacji tych nadpłat; podniesiono we wszystkich komórkach normowanych przeciętną wydajność pracy; znacznie na ogół polepszone jakością pracy; usprawniono kontrolę zasiłków wypłacanych przez zakłady pracy; plan szkolenia referentów zasiłkowych wykonano w 200%, uporządkowano w znacznym stopniu rozliczenia z zakładami pracy itd.

O tym, jak bardzo współzawodnictwo i racjonalizatorstwo przyczyniło się do wzrostu wydajności pracy w ZUS, świadczą następujące liczby:

W roku 1950 przy wypłacie 775 tysięcy rent i opracowaniu 130 tysięcy wniosków rentowych było zatrudnionych 1165 pracowników w 1953 — 917 pracowników obsługiwało ponad 800 tysięcy wypłat i rozpatrzyło blisko 155 tysięcy wniosków o renty.

Te osiągnięcia to wynik socjalistycznego współzawodnictwa pracy, które jest już dzisiaj codziennym stylem pracy pracowników ZUS.

Eugeniusz Makowiecki

JEDYNIEM NA GRUNCIE PRACY KOLEKTYWNEJ MOŻE POWSTAĆ SZEROKI, OFIARNY AKTYW SPOŁECZNY, BEZ POMOCY KTÓREGO NAWET NAJBARDZIEJ GORLIWY I NAJBARDZIEJ IDEOWY DZIAŁACZ ZWIĄZKOWY NIE JEST W STANIE PODOŁAĆ NASZYM LICZNYM I RÓŻNORODNYM ZADANIOM.

Wiktor Kłosiewicz na II Plenum CRZZ

Świadczenia rentowe dla górników w świetle dekretu z 25 czerwca 1954

Do 1 lipca 1954, tj. do czasu wejścia w życie dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, górnicy oraz wdowy i sieroty po nich objęci byli trojakiem systemem świadczeń rentowych: a) świadczeń przewidzianych w Kartce Górnika, b) świadczeń przewidzianych w ustawie o ubezpieczeniu społecznym względnie rozporządzeniem o ubezpieczeniu pracowników umysłowych oraz c) świadczeń (pensji) z dodatkowego ubezpieczenia brackiego.

Uzyskanie prawa do renty z KG wykluczało w zasadzie prawo do świadczeń wymienionych pod b) i c), albowiem tylko wyjątkowo w niektórych szczególnych sytuacjach renta wypadkowa z ustawy o ubezpieczeniu społecznym mogła być płacona obok renty z KG. I odwrotnie, górnik lub pozostała po nim rodzina, którzy nie uzyskali prawa do renty z KG, mogli ubiegać się o świadczenia rentowe z ubezpieczenia powszechnego i dodatkowego ubezpieczenia brackiego, jeśli mieli spełnione warunki, od których przyznanie tych świadczeń było uzależnione.

Dekret z 25.6.1954 pozostawia nadal w mocy system rentowy z Karty Górnika, na miejsce zaś rent, które były przewidziane w ustawie o ubezpieczeniu społecznym względnie w rozporządzeniu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych oraz pensji brackich wprowadza jeden, jednolity system świadczeń rentowych. Od 1.7.1954 więc górnicy i członkowie ich rodzin, którzy nie nabyli prawa do renty z KG mają prawo do rent z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

I

Dla ustalenia zakresu osobowego górników, którzy objęci są przepisami dekretu, przypomnijmy sobie w pierw, kto i z jakich świadczeń Karty Górnika może korzystać. Po wyłączeniu tych osób, pozostanie nam krąg pracowników kopalń, których obejmują przepisy nowego dekretu.

Jak wiadomo, przywilejami rentowymi KG są objęci pracownicy zatrudnieni w kopalniach pod ziemią, pracownicy zatrudnieni w dozorze w kopalniach oraz — pod pewnymi warunkami — pracownicy inżynierjno-techniczni zatrudnieni w administracji przedsiębiorstw górniczych. Nadto pewne stanowiska w Związku Zawodowym Górników (członkowie rad zakładowych) prace instrukcyjno-techniczne, stanowiące niejako dalszy ciąg uprzedniej pracy pod ziemią i wymagające zjazdów pod ziemią, traktowane są jako prace równorzędne z pracą pod ziemią.

Wspomniani pracownicy mają prawo do renty z KG:

1) do renty z tytułu wieku czyli do renty starczej, jeżeli przepracowali 25 lat pod ziemią lub na stano-

wiskach równorzędnych z pracą pod ziemią oraz ukończyli 55 lat życia;

2) do renty z tytułu niezdolności do pracy czyli renty inwalidzkiej, jeżeli przepracowali co najmniej 10 lat pod ziemią lub na stanowiskach równorzędnych i są niezdolni do pracy pod ziemią,

3) do renty z tytułu niezdolności do pracy wywołanej wypadkiem lub chorobą zawodową, jeżeli skutkiem wypadku przy pracy pod ziemią lub choroby zawodowej stali się niezdolni do pracy pod ziemią; od osób tych nie jest wymagany żaden minimalny okres pracy pod ziemią.

Do renty wdowiej i do renty sierocei z Karty Górnika mają prawo wszystkie wdowy, których mąż w chwili śmierci otrzymywał rentę z KG lub miałby do niej prawo oraz sieroty zupełne, których ociec zmarł wskutek wypadku przy pracy pod ziemią lub wskutek choroby zawodowej.

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin nie narusza zasad świadczeniowych Karty Górnika. A zatem do rent z dekretu mają prawo, jak już zaznaczono, tylko ci górnicy względnie pracownicy kopalń, którzy nie mogą uzyskać renty z Karty Górnika.

Wchodzą tu w rachubę przede wszystkim górnicy, którzy przed przepracowaniem 10-letniego okresu pod ziemią lub przy pracach równorzędnych stali się niezdolnymi do pracy pod ziemią czy to skutkiem wypadku w zatrudnieniu na powierzchni, czy też skutkiem innych przyczyn (z wyjątkiem wypadku przy pracy pod ziemią).

Przepisy rentowe dekretu z 25.6.1954 dotyczą również ogółu załogi pracującej na powierzchni kopalni, jako nie objętego przywilejami rentowymi Karty Górnika.

Spośród członków rodzin górników przepisy nowego dekretu obejmują wszystkie sieroty niepełne (sieroty bez ojca lub bez matki) bez względu na przyczynę śmierci żywiciela oraz te sieroty zupełne, których żywiciel zmarł wskutek innych przyczyn aniżeli wypadek przy pracy pod ziemią lub choroba zawodowa. Spośród wdów objęte są przepisami dekretu wdowy po pracownikach, którzy zatrudnieni byli przy pracach nie objętych przywilejami rentowymi KG (na powierzchni) oraz wdowy po górnikach, którzy zmarli z innych przyczyn niż wypadek przy pracy pod ziemią, nie przebywszy 10-letniego okresu takiej pracy.

II

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin zabezpiecza interesy górników w dwojaki sposób: a) przez zaliczenie pracy pod ziemią do I kategorii zatrudnienia, b) przez przyznanie dodatku brackiego. Przede wszystkim więc górni-

cy dołowi zaliczeni są do I kategorii zatrudnienia, która obejmuje pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz przy pracach szkodliwych dla zdrowia. Świadczenia zaś rentowe z dekretu dla pracowników I kategorii zatrudnienia są (z wyjątkiem renty przysługującej z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa) wyższe od świadczeń dla innych pracowników. Nadto wiek dla uzyskania renty starczej dla pracowników I kategorii wynosi — dla mężczyzn 60 lat, dla kobiet 55 lat, podczas gdy wiek ten dla pracowników II kategorii jest o 5 lat wyższy. Jedynie okres zatrudnienia wymagany w myśl dekretu do uzyskania renty starczej jest taki sam zarówno dla pracowników I kategorii jak i dla pracowników II kategorii i wynosi 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet.

Zaliczenie do I kategorii zatrudnienia następuje według zasad ustalonych w rozporządzeniu RM z 17.7.1954 (Dz. U. nr 35, poz. 147). Stosownie do tych zasad zalicza się górnik do I kategorii zatrudnienia, jeżeli przed powstaniem prawa do renty inwalidzkiej pracował pod ziemią co najmniej przez 5 lat, przed powstaniem zaś prawa do renty starczej — co najmniej 15 lat.

Jeżeli jednak górnik nie pracował ostatnio pod ziemią, lecz wykonywał pracę na powierzchni kopalni, może on być zaliczony do I kategorii zatrudnienia, jeżeli: a) do pracy na powierzchni został przeniesiony ze względów leczniczych, b) wykonywał ją nie dłużej niż 3 lata przed powstaniem prawa do renty, przedtem zaś przepracował co najmniej 15 lat lub 10 lat pod ziemią, zależnie od tego, czy ubiega się o rentę starczą, czy też o rentę inwalidzką.

Poniższa tabelka obrazuje różnice w wysokości rent dla pracowników I i II kategorii zatrudnienia.

**WYSOKOŚĆ RENTY W %
Podstawy jej wymiaru**

Rodzaj renty	Kategoria zatrudnienia	
	I	II
Renta starcza	60%	40%
Renta inwalidzka		
przy inwalidztwie wskutek wypadku lub choroby zawodowej:		
I grupa inwalidów	100%	100%
II „ „	75%	75%
III „ „	50%	50%
przy inwalidztwie z innych przyczyn:		
I grupa inwalidów	70%	60%
II „ „	50%	40%
III „ „	40%	30%

Podstawę wymiaru renty stanowi przec. miesięczny zarobek z 12 miesięcy, najwyższej 1.200 zł.

Renty dla członków rodzin pracowników zaliczonych do I i II kategorii zatrudnienia nie różnią się co do wysokości procentu podstawy wymiaru.

Osobom zatrudnionym w zakładach pracy, które były objęte dodatkowym ubezpieczeniem brackim, przyznaje się dodatek bracki z art. 56 dekretu. Warunki przyznawania dodatków brackich i ich wysokość ustalił Minister Pracy i Opieki Społecznej w zarządzeniu z dnia 1.7.1954 r. (Monitor A-70, poz. 874), którego zasadnicze postanowienia tak regulują kwestię dodatków brackich:

Dodatek bracki do renty starczej przysługuje jedynie rencistom II kategorii zatrudnienia (tj. takim pracownikom, którzy ostatnio byli zatrudnieni w ko-

palni na powierzchni); dodatek ten do renty inwalidzkiej przysługuje pracownikom I i II kategorii zatrudnienia, jeżeli inwalidztwo powstało skutkiem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej. Rencistom, których inwalidztwo powstało z innych przyczyn, przysługuje dodatek bracki tylko wówczas, gdy zostali zaszeregowani do pracowników II kategorii zatrudnienia. Wreszcie dodatek bracki przysługuje wdowom po pracownikach i rencistach, uprawnionym do renty rodzinnej z dekretu.

Stawki dodatku brackiego wynoszą od 0,75 zł do 16,50 zł za jeden rok zatrudnienia w brackich zakładach pracy. Im wyższa podstawa wymiaru renty z dekretu, tym niższa stawka dodatku brackiego. Jeżeli zaś podstawa wymiaru renty przekracza określoną w powołanym wyżej zarządzeniu kwotę, dodatek bracki nie przysługuje. Podkreślić należy, że dodatek bracki należy się za poszczególne lata pracy w zakładach brackich bez względu na przerwy między poszczególnymi okresami.

III

Dla porównania wysokości świadczeń, które przysługiwały na podstawie dawnych i nowych przepisów, weźmy kilka przykładów obliczenia świadczeń dla górników, którym nie przysługują renty z Karty Górnika.

Przykład 1.

Górnik pracował od 1.1.1920 do 31.12.1930 na powierzchni, od 1.1.1931 do 30.6.1954 pod ziemią. Od 1.7.1954 miałby prawo do renty inwalidzkiej z ubezpieczenia powszechnego oraz do pensji brackiej. Podstawa wymiaru renty wynosi 1.100 zł.

a) Świadczenia według dawnych przepisów, obowiązujących do 30.6.1954, wynosiłyby:

renta emerytalna	266.— zł
pensja bracka (11 lat po 6.57 zł + 23.5 lat po 7.30 zł)	243.82 zł
razem po zaokrągleniu	510.— zł

b) Renta starcza według dekretu z 25.6.1954 wynosiłaby dla tego górnika, jako zaliczonego do I kat. zatrudnienia 60% podstawy wymiaru, a więc 660 zł (Dodatek bracki nie przysługuje).

Przykład 2.

Pracownik był zatrudniony pod ziemią od 1.1.1925 do 31.12.1934, na powierzchni od 1.1.1935 do 30.6.1954. Od 1.7.1954 ma prawo do renty. Podstawa wymiaru wynosi 1.200 zł. Świadczenia wynosiłyby:

a) na podstawie dawnych przepisów:	
renta emerytalna	266.— zł
pensja bracka (10 lat po 7.30 zł + 19.5 lat po 6.57 zł)	211.15 zł
razem w zaokrągleniu	477.— zł

b) według dekretu z 25.6.1954 renta starcza II kateg. zatrudnienia (40% od 1.200 zł)

480.— zł

Dodatek bracki nie przysługuje, gdyż podstawa wymiaru przekracza 1.000 zł.

Przykład 3.

Pracownik sortowni kopalnianej po przepracowaniu 6 lat uległ wypadkowi w zatrudnieniu, wskutek

którego jest (wg dawnych zasad) w 70% ograniczony w zdolności do zarobkowania, a według nowego dekretu inwalidą II grupy. Podstawę wymiaru stanowi zarobek w kwocie 800 zł mies.

Świadczenia dla niego wynosiłyby:

a) według dawnych przepisów	
renta wypadkowa (70%)	280.— zł
renta inwalidzka zmniejszona o połowę z powodu zbiegu rent	115.50 zł
pensja bracka w wysokości minimalnej	65.70 zł
razem w zaokrągleniu	461.— zł

b) według dekretu	
renta inwalidzka (75% od 800 zł)	600 zł
dodatek bracki (6 × 1,50 zł)	9 zł
razem	609 zł

Przykład 4.

Pracownik pracował w kopalni na powierzchni od 1.8.1930 do 31.7.1954, jest więc zaliczony do II kat. zatrudnienia. Od 1.8.1954 ma prawo do renty inwalidzkiej III grupy inwalidztwa. Świadczenia dla niego wynosiłyby przy podstawie wymiaru renty w wysokości 900 zł.

a) według dawnych przepisów:	
renta inwalidzka	249.— zł
pensja bracka (24 × 6,57 zł)	157.68 zł
razem w zaokrągleniu	407.— zł

b) według dekretu:	
renta inwalidzka (30% od 900 zł)	270.— zł
dodatek bracki (24 × 5,75 zł)	138.— zł
razem	408.— zł

Przykład 5.

Pracownik po przepracowaniu 12 lat pod ziemią zmarł wskutek wypadku doznanego w drodze z domu do pracy. Świadczenia dla wdowy, która była w chwili śmierci męża na jego utrzymaniu i jest niezdolna do pracy, wynosiłyby przy podstawie wymiaru renty w kwocie 1.200 zł:

a) według dawnych przepisów	
renta wdowia wypadkowa (24% od 1.200 zł)	288.— zł
renta wdowia emerytalna zmniejszona o połowę z powodu zbiegu rent	93.— zł
bracka pensja wdowia (7.30 zł × 12) × 60	52.56 zł
razem w zaokrągleniu	434.— zł

b) według dekretu:	
renta rodzinna (40% od 1.200 zł)	480.— zł

Przykład 6.

Górnik zmarł nie skutkiem wypadku i przebył 15 lat pracy pod ziemią oraz ostatnie 20 lat na powierzchni. Podstawa wymiaru renty 1.200 zł. Zakładając, że pozostała tylko sama wdowa, świadczenia wynosiłyby:

a) według dawnych przepisów:	
renta wdowia	186.— zł
br. pensja wdowia (15 × 7.30 zł + 20 × 6.75) × 60%	144.54 zł
razem w zaokrągleniu	331.— zł

b) według dekretu: renta rodzinna (30% od 1.200 zł)	360.— zł
---	----------

KIEDY RZĄD LUDOWY ZAAKCEPTOWAŁ NASZE WNIOSKI W SPRAWIE WYPŁAT ZASIŁKÓW CHOROBY I ZASIŁKÓW DLA MATEK OPIEKUJĄCYCH SIĘ CHORYM DZIECKIEM, RADY ZAKŁADOWE I KOMISJE ZBYT MAŁO WYKAZAŁY TROSKI O TO, BY TE DONIOSŁE UPRAWNIENIA BYŁY REALIZOWANE PRAWIDŁOWO I BEZ NADUŻYĆ, CO MUSIMY UZNAĆ ZA NASZE DUŻE ZANIEDBANIE.

NIE MOŻNA DOPUŚCIĆ DO TEGO, BY POWAŻNE PRZYWILEJE, PODYKTOWANE TROSKĄ O POPRAWĘ POŁOŻENIA KLASY ROBOTNICZEJ, BYŁY WYKORZYSTYWANE PRZEZ RÓŻNEGO RODZAJU KOMBINATORÓW DO POPEŁNIANIA NADUŻYĆ.

DLATEGO TEŻ TRZEBA, BY NASZE RADY ZAKŁADOWE WRAZ Z CAŁYM AKTYWEM ZWIĄZKOWYM GŁĘBIJ WNIKAŁY W TE SPRAWY, BY NASI LEKARZE PODCHODZILI Z PEŁNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ DO WYDAWANYCH ZASWIADCZEŃ, BY WSZELKIE WYPADKI NADUŻYĆ BYŁY Z CAŁĄ SUROWOŚCIĄ TĘPIONE I PODAWANE DO PUBLICZNEJ WIADOMOŚCI.

(Wiktor Klośiewicz na II Plenum CRZZ)

IV

Przykłady powyższe wskazują, że świadczenia rentowe górników na podstawie dekretu z 25.6.1954 są z reguły wyższe aniżeli świadczenia, które by przysługiwały w myśl dawnych przepisów. Może się jednak zdarzyć wyjątkowo, że świadczenia na podstawie dawnych przepisów byłyby nieco wyższe od świadczeń z dekretu z 25.6.1954.

Za podstawę porównania wzięliśmy przykłady najbardziej typowe i najczęstsze. Nie trzeba jednak zapominać, że oprócz dodatków brackich na podstawie dekretu z 25.6.1954 przysługują rencistom niezatrudnionym dodatki na dzieci w wysokości zasiłków rodzinnych (podobnie jak w dawnych przepisach), a rencistom odznaczonym przez władze Polski Ludowej orderami Budowniczych Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski lub Sztandaru Pracy przysługuje miesięczny dodatek do renty w wysokości 25% względnie 10% renty (bez dodatków na dzieci). Nadto za nieprzerwany okres zatrudnienia po Wyzwoleniu, wynoszący co najmniej 15 lat, przysługiwać będzie tym pracownikom, którzy nie otrzymują dodatku brackiego, dodatek od 10% do 20% renty.

Dla ogółu górników zatem przepisy dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym stwarzają dalszą poprawę bytu.

W końcu przypomnieć należy ważną zasadę dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, iż przepisy tego dekretu stosuje się do wniosków o renty, zgłoszonych po dniu wejścia w życie dekretu, tj. po dniu 30.6.1954. A zatem górnik otrzymujący świadczenia na podstawie dawnych przepisów nie może otrzymać zamiast dawnych rent świadczeń z dekretu z dnia 25.6.1954.

Wniosek o przyznanie świadczeń na podstawie dekretu może zgłosić górnik pobierający już rentę przyznaną według dotychczasowych przepisów tylko wówczas, jeżeli nadal pracuje i jeżeli zatrudnienie to trwało co najmniej 3 lata po wejściu w życie dekretu, tj. po 1.7.1954. Pełny okres trzyletniej pracy nie jest wymagany, jeśli rencista po 1.7.1954 ulegnie wypadkowi w zatrudnieniu lub zachoruje na chorobę zawodową.

Feliks Woźniczka

Rola i zadania zakładów pracy i rad zakładowych w postępowaniu o świadczenia rentowe

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin wprowadził do ubezpieczenia emerytalnego elementy socjalistyczne. Znalazło to swój wyraz nie tylko w zróżnicowaniu warunków uzyskania rent i ich wysokości w zależności od rodzaju i wartości pracy pracownika, lecz także w dużo większym niż dotychczas powiązaniu ubezpieczenia emerytalnego ze stosunkami pracy. Ponadto dekret dokonał dalszego zbliżenia ubezpieczenia do mas pracujących, wyznaczając zakładom pracy i radom zakładowym (miejscowym) szczególne zadania i obowiązki w postępowaniu rentowym. Zakłady pracy i rady zakładowe mają obowiązek przyjmowania wniosków o świadczenia i kompletowania dokumentów niezbędnych do prawidłowego wydawania decyzji rentowych.

Dotychczas tylko w górnictwie pracownicy mogli składać wnioski o renty w swoich kopalniach. Wszyscy inni ubezpieczeni składali je bezpośrednio w ZUS. Wnioski te były często spóźnione i nie udokumentowane, gdyż pracownik nie był zorientowany w swych uprawnieniach. W tych warunkach wyjaśnienie okoliczności uprawniających do renty i poszukiwanie potrzebnych dokumentów przedłużało nieraz o całe miesiące postępowanie i uniemożliwiało szybkie załatwienie sprawy. Obecnie każdy pracownik ma możliwość załatwienia sprawy emerytalnej na miejscu, w swoim zakładzie pracy.

Zadania i obowiązki zakładów pracy w postępowaniu o świadczenia emerytalne uregulowane są w rozdziale VIII dekretu z 25.6.1954 i w zarządzeniu wykonawczym Ministra PiOS z 1.7.1954 (Monitor A-70 poz. 874). Zadania te i obowiązki dotyczą:

- a) popularyzacji zasad powszechnego zaopatrzenia pracowników i ich rodzin,
- b) wystawiania dokumentów potrzebnych do wniosku o rentę,
- c) przyjmowania wniosków o renty.

Jak w szczególności przedstawiają się te zadania?

POPULARYZACJA

Zarówno na administrację zakładu pracy, jak i na organizacje związkowe nałożone zostały obowiązki:

- 1) zapoznania całej załogi z przepisami o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym tak, aby wszyscy znali swoje uprawnienia,
- 2) udzielania każdemu zainteresowanemu pracownikowi lub rodzinie pracownika informacji o przysługujących im uprawnieniach do świadczeń emerytalnych i o formalnościach, jakich trzeba dopełnić, aby te świadczenia otrzymać.

Administracja i związek zawodowy czuwać mają nad tym, aby każdy, komu przysługuje prawo do renty (np. rodzina zmarłego pracownika, pracownica, która ukończyła 60 lat, pracownik zwolniony z powodu niezdolności do dalszej pracy itd.), złożył we właściwym czasie wniosek o rentę.

Popularyzując zasady powszechnego zaopatrzenia trzeba także zwracać uwagę na to, że dla udokumentowania wniosku o rentę potrzebne będą określone do-

wody, dotyczące zwłaszcza zatrudnienia, które każdy pracownik powinien gromadzić bieżąco.

W tym zakresie każdy pracownik powinien być pouczony o obowiązku wyrobienia sobie legitymacji ubezpieczeniowej i uzyskania do niej wpisu o okresie zatrudnienia. Jeżeli okres zatrudnienia wcześniejszego nie jest w legitymacji potwierdzony, trzeba skłonić pracownika, aby od razu podjął starania o uzyskanie odpowiedniego zaświadczenia, przy czym ważne jest także potwierdzenie rodzaju pracy, zwłaszcza gdy pracownik wykonywał zatrudnienie zaliczone do I kategorii. Bieżące zbieranie tych dokumentów niezmiernie ułatwi w przyszłości pracownikowi wzgl. członkom jego rodziny przeprowadzenie dowodu uprawnień, a instytucji ubezpieczeniowej umożliwi szybkie wydanie decyzji rentowej.

WYSTAWIANIE DOKUMENTÓW

Z tą ostatnią sprawą wiąże się ściśle druga grupa zadań, spoczywających głównie na zakładzie pracy, a mianowicie:

- 1) wydawanie legitymacji ubezpieczeniowych i dokonywanie w nich wpisów o okresie zatrudnienia,
- 2) wydawanie zaświadczeń stwierdzających rodzaj i charakter pracy (kategorię zatrudnienia),
- 3) wydawanie zaświadczeń o wysokości zarobku w gotówce wraz ze wszystkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość z okresu ostatnich 12 miesięcy trwania zatrudnienia,
- 4) udzielanie pomocy w uzyskaniu wymienionych wyżej zaświadczeń z innych zakładów pracy oraz innych dowodów spełnienia warunków do świadczeń (np. wyciągi z akt stanu cywilnego), jeśli sam pracownik ma trudności w ich uzyskaniu.

Od dokładnego i wiernego podania okoliczności stwierdzanych w tych dowodach zależne jest nie tylko samo prawo do świadczeń, lecz również i jego wysokość. Zakłady pracy nie mogą zatem lekceważyć sobie tych obowiązków i muszą stwierdzać okoliczności na podstawie akt, a nie na podstawie informacji zainteresowanego pracownika lub innych niepewnych źródeł.

Zaświadczenia powyższe wystawiają zakłady pracy nie tylko na żądanie pracownika. Zakład pracy powinien z własnej inicjatywy dbać o to, aby pracownik dowody te posiadał. Niezależnie od tego każdy zakład pracy ma obowiązek wystawiać zaświadczenia o okresie zatrudnienia, rodzaju i charakterze wykonywanej pracy i o wysokości zarobków na żądanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. ZUS ma bowiem prawo wzywania i przesłuchiwania nie tylko samych zainteresowanych, lecz również świadków i biegłych oraz ma prawo żądania złożenia wyjaśnień i informacji w przedmiocie objętym postępowaniem i nadesłania odpowiednich zaświadczeń. Na żądanie ZUS zakłady pracy obowiązane są w ciągu 5 dni nadsyłać zawiadomienia i zaświadczenia o wszelkich okolicznościach mających wpływ na ocenę prawa do renty. Wszystkie organy administracji państwowej i jed-

nostki gospodarki uspołecznionej obowiązane są udzielać ZUS pomocy.

PRZYJMOWANIE WNIOSKÓW O ŚWIADCZENIA

Trzecią dziedziną działalności zakładów pracy i rad zakładowych w postępowaniu o świadczenia emerytalne jest obowiązek przyjmowania wniosków o renty. Należy tu:

- 1) przyjmowanie wniosków o renty,
- 2) uzupełnienie ich niezbędnymi dokumentami,
- 3) przekazanie wniosku do ZUS i czuwanie nad jego prawidłowym rozstrzygnięciem.

Wniosek o rentę może pracownik złożyć w administracji swego zakładu pracy lub w radzie zakładowej czy miejscowej (pracownik może złożyć taki wniosek także bezpośrednio w ZUS). Wniosek może być zgłoszony pisemnie lub ustnie. Osoba przyjmująca wniosek w zakładzie pracy lub radzie zakładowej powinna wypełnić formularz wniosku, a w wyjątkowych przypadkach, gdy formularza nie posiada, spisuje protokół o zgłoszeniu wniosku przy czym jest rzeczą ważną, aby dokładnie była stwierdzona data złożenia wniosku. Spisanie wniosku na przepisany formularz jest bardzo ważne, ponieważ formularz ten wymienia dokładnie, jakie dane trzeba podać zgłaszając wniosek i jakie dokumenty trzeba do niego dołączyć. Formularz jest więc dużą pomocą w prawidłowym skompletowaniu wniosku, co jedynie umożliwia szybkie załatwienie roszczenia.

Do wniosku trzeba dołączyć wystawione przez zakład pracy zaświadczenie o okresie zatrudnienia, rodzaju i charakterze pracy i wysokości zarobków pracownika z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia. Zaświadczenia te wystawia się na specjalnych drukach wydanych przez ZUS (Rp. 4 i Rp. 5).

Poza tym trzeba dopilnować, aby pracownik złożył inne potrzebne dowody uprawnień, które trzeba także dołączyć do akt wniosku; jeśli zainteresowany tych dowodów nie posiada — trzeba mu pomóc w ich uzyskaniu.

Wniosek wraz z dokumentami należy możliwie szybko przesłać do właściwej placówki ZUS w celu wydania decyzji, nie przestając czuwać nad jego losami i udzielając pracownikowi dalszej pomocy w czasie postępowania rentowego.

Dobre i należyte spełnienie zadań na tym odcinku jest szczególnie ważne z punktu widzenia socjali-

stycznych zasad współzycia i koleżeńskiej pomocy i współpracy, jakie powinny ożywiać każde uspołecznione przedsiębiorstwo. Przy wykonywaniu tych zadań zakłady pracy bezpośrednio współdziałają w szybkim i dobrym zaspokojeniu potrzeb bytowych pracowników.

*

Ważną jest rzeczą, aby omówione wyżej zadania zakładów pracy i rad zakładowych w dziedzinie zaopatrzenia emerytalnego były należycie zorganizowane na terenie każdego zakładu pracy. Wymaga to odpowiedniego współdziałania administracji zakładu pracy i rad zakładowych.

Współdziałanie zakładów pracy i rad zakładowych w zaspokajaniu potrzeb bytowych pracowników nie jest niczym nowym w Polsce. Zakłady pracy i rady zakładowe spełniają już cały szereg funkcji związanych z potrzebami bytowymi ludzi pracy. Na terenie bowiem zakładu pracy istnieją ośrodki leczniczo-zapobiegawcze, służba bhp, referaty socjalno-ubezpieczeniowe, żłobki, przedszkola, OZR, świetlice itp., wypłacane są zasiłki chorobowe i zasiłki rodzinne.

Obecnie dochodzą do tego nowe, odpowiedzialne funkcje. Funkcje te należy powierzać ludziom odpowiedzialnie uświadomionym politycznie i znającym dobrze swe zadania. Kierownictwo zakładów pracy i aktyw społeczny muszą kontrolować ich pracę, czuwać nad tym, aby nie było nadużyć, bezmyślnej beztroski i fałszywego liberalizmu na gruncie źle pojętej dobroczynności lub koleżeństwa.

Fundusze ubezpieczeniowe są funduszami państwowymi i w wydatkowaniu tych pieniędzy obowiązuje także sama dyscyplina finansowa, jak w każdej innej dziedzinie. Muszą one być wydatkowane właściwie i zgodnie z przepisami prawnymi. Prawo do tych pieniędzy ma tylko ten pracownik, który dał ustalony wkład pracy w tworzenie tych środków i który rzeczywiście spełnił warunki, od jakich uzależnione jest przyznanie renty starczej, inwalidzkiej czy rodzinnej.

Na każdym więc szczeblu, od referatu ubezpieczeniowego do kierownictwa zakładu pracy, od delegata socjalno-ubezpieczeniowego do rady zakładowej wymagać trzeba szczególnej staranności i troski oraz poczucia odpowiedzialności za powierzone ostatnio przedsiębiorstwom i instytucjom obowiązki w dziedzinie powszechnego zaopatrzenia emerytalnego pracowników i ich rodzin. (J. W.)

Poświadczanie wysokości zarobków dla celów rentowych

Stosownie do § 21 zarządzenia 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) podstawę wymiaru renty dla pracownika zatrudnionego w uspołecznionym zakładzie pracy ustala się na podstawie zaświadczenia tegoż zakładu o wysokości zarobków pracownika. Zaświadczenie to musi być potwierdzone przez radę zakładową (miejscową).

Zaświadczenie o wysokości zarobków jest więc bardzo ważnym dokumentem, albowiem w procentach zarobków w nim podanych wymierzona będzie renta przysługująca pracownikowi, względnie — w razie jego śmierci — pozostałym po nim członkom rodziny.

Zakłady pracy i rady zakładowe winny sobie zdawać sprawę z ciężaru odpowiedzialności, jaka na nich ciąży w związku z wystawieniem wspomnianego zaświadczenia.

Zaświadczenie o wysokości zarobków dla celów rentowych wystawia się na formularzu (Rp 5) wydanym przez ZUS. Właściwe wypełnienie tego formularza wymaga dokładnego zapoznania się z zagadnieniem podstawy wymiaru renty.

Podstawę wymiaru renty stanowi zgodnie z przepisem art. 11 dekretu „przeciętny miesięczny zarobek faktyczny z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, najwyżej jednak 1200 zł”.

Wystawiając zaświadczenie za-
kład pracy i rada zakładowa win-
ny się dokładnie orientować w kwe-
stjach, co należy rozumieć przez:
1) zarobek faktyczny, 2) miesiąc
zatrudnienia, 3) okres 12 miesięcy.

1. ZAROBEK FAKTYCZNY

Pojęcie zarobku faktycznego okre-
śla ust. 2 art. 11 dekretu: Zarobkiem
takim jest „pełny, bez jakichkolwiek
potrąceń, zarobek w gotówce, przy-
sługujący pracownikowi z tytułu
zatrudnienia z wszelkimi dodatkami
wpływającymi trwale na jego wyso-
kość“. A zatem w skład zarobku
faktycznego nie wchodzi żadne
świadczenia, które pracownik otrzy-
muje od zakładu pracy w naturze,
jak mieszkanie, opał, światło, wszel-
kiego rodzaju deputaty itp. Jeżeli
jednak w zamian takich świadczeń
zakład pracy wypłaca pracownikowi
ekwiwalent pieniężny, ekwiwa-
lent ten jako dodatek wpły-
wający trwale na wysokość wynagrodzenia
pracownika musi być
uwzględniony przy ustalaniu podsta-
wy wymiaru, renty, gdyż stanowi
w myśl dekretu integralną część
wynagrodzenia zasadniczego po-
dobnie jak dodatki służbowe, do-
datki funkcyjne, premie miesięczne
itp. Wystawiając więc zaświadcze-
nie o wysokości zarobków pracow-
nika, zakład pracy i rada zakłado-
wa muszą pilnie baczyć, aby
uwzględnić w nim wszystkie te wy-
płaty gotówkowe, które stanowią w
myśl podanej poprzednio definicji
faktyczny zarobek pracownika i nie
zaliczać do wynagrodzenia takich
świadczeń, które w myśl dekretu nie
są uważane za zarobek (których nie
zalicza się do podstawy wymiaru
renty).

W myśl § 15 ustawy ust. 2 za-
rządzenia MPiOS z 1.7.1954. (Mo-
nitor A-70, poz. 874) pracowniko-
wi, który w okresie pozostawania
w stosunku zatrudnienia miał przer-
wy w pracy, w czasie których nie
pobierał wynagrodzenia, lecz miał
prawo do zasiłku z tytułu choroby
lub macierzyństwa, do podstawy
wymiaru renty zalicza się oprócz
zarobków faktycznie przez zakład
pracy wypłaconych również zarobki,
stanowiące podstawę wymiaru za-
siłku chorobowego względnie polo-
gowego. Zasiłek ten wypłaca zakład
pracy (uspołeczniony). Dlatego też
w zaświadczeniu o wysokości za-
robków zakład pracy musi podać w
odpowiedniej rubryce kwotę wypła-

conego zasiłku za poszczególne
okresy niezdolności od pracy pracow-
nika, wyszczególniając zarazem po-
czątkową i końcową datę każdego
okresu wypłaty zasiłków. Na pod-
stawie podanej kwoty zasiłku ZUS
ustali kwotę zarobku, która winna
być uwzględniona przy ustalaniu
podstawy wymiaru renty.

2. MIESIĄC ZATRUDNIENIA

Następnym z kolei pojęciem wy-
magającym omówienia na tle cyto-
wanego wyżej art. 11 dekretu jest
„miesiąc zatrudnienia“. Sam dekret
pojęcia tego bliżej nie precyzuje.
Natomiast cytowane poprzednio za-
rządzenie MPiOS z 1.7.1954 ustala
w ust. 1 § 15, że „za miesiąc za-
trudnienia uważa się miesiąc, w
którym pracownik pozostawał w
stosunku zatrudnienia“.

Za miesiąc zatrudnienia należy
uważać więc miesiąc kalendarzowy,
jeżeli przez cały ten miesiąc pra-
cownik pozostawał w stosunku za-
trudnienia (okólnik ZUS 58/54).
Liczba faktycznie przepracowanych
przez pracownika dni w danym mie-
siącu kalendarzowym oraz wyso-
kość wypłaconego mu wynagrodze-
nia jest przy ustalaniu miesiąca za-
trudnienia bez znaczenia.

P r z y k ł a d: Z pracownikiem
zawarto umowę o pracę od 10.7.
1954 i rozwiązano ją następnie z
dniem 10.10. 1954; miesiącami za-
trudnienia w rozumieniu dekretu
będą więc tylko miesiące sierpień i
wrzesień. Gdyby natomiast umowa
o pracę była zawarta od 1.7.1954
i została rozwiązana z dniem
31.10.1954 miesiącami zatrudnienia
są lipiec, sierpień, wrzesień i paź-
dziernik, chociażby w tych miesią-
cach pracownik miał krótsze lub
dłuższe przerwy w pracy, w czasie
których nie pobierał żadnego wy-
nagrodzenia.

W zaświadczeniu o wysokości za-
robków zakład pracy może uwzględ-
nić zarobki wypłacone pracowniko-
wi tylko w miesiącach kalendarzo-
wych, które są uznane za miesiące
zatrudnienia.

3. OKRES 12 MIESIĘCY

Przy ustalaniu podstawy wymia-
ru renty uwzględnia się zarobki
z ostatnich 12 miesięcy zatrudnie-
nia. Wyjaśnienia wymaga zatem,
jak należy liczyć okres ostatnich
12 miesięcy zatrudnienia. Prze-

de wszystkim wylania się kwe-
stia punktu wyjściowego, od które-
go należy liczyć wstecz okres
12 miesięcy. Punktem tym jest mie-
siąc kalendarzowy, w którym za-
trudnienie pracownika ustalo (roz-
wiązano umowę o pracę) lub w któ-
rym zgłoszony został wniosek o
rentę. Jeżeli stosunek zatrudnienia
trwał przez cały ten miesiąc, jest
on pierwszym miesiącem, który się
wlicza do omawianego okresu. Je-
żeli zaś zatrudnienie ustalo wzglę-
nie wniosek o rentę zgłoszono przed
upływem danego miesiąca kalenda-
rzowego, początkowym miesiącem
będzie miesiąc bezpośrednio pop-
przedzający. Do pozostałych 11 mie-
sięcy zalicza się każdy kolejny mie-
siąc (licząc wstecz), w którym pra-
cownik pozostawał przez cały czas
w stosunku zatrudnienia, aż do wy-
czarpania liczby 12 miesięcy. W
myśl wyjaśnienia Centrali ZUS
(okólnik 58/54) przy ustalaniu
tych pełnych miesięcy stosun-
ku zatrudnienia, który winien
dać w sumie liczbę 12, nie można
się cofać wstecz więcej niż o 36 mie-
sięcy kalendarzowych, licząc od
pierwszego dnia miesiąca, w którym
ustalo zatrudnienie lub w którym
zgłoszono wniosek o rentę.

*

Na tle powyższych wyjaśnień
sprawa wystawiania przez zakłady
ustalić datę, od której stosunek za-
robków dla celów rentownych jest
rzeczą prostą.

Zakład pracy powinien najpierw
ustalić datę, od której stosunek za-
trudnienia nawiązany z pracowni-
kiem na podstawie umowy o pra-
cę, nominacji, umowy o naukę za-
wodu lub w wyniku wyboru ustalił,
jeżeli zaś pracownik jest nadal za-
trudniony — datę zgłoszenia wnio-
sku o rentę. Datę ustania stosunku
zatrudnienia oraz datę zgłoszenia
wniosku o rentę wpisuje się do za-
świadczenia w odpowiednich ru-
brykach.

Następnie zakład pracy ustala,
ile pełnych miesięcy kalendarzo-
wych trwał stosunek zatrudnienia,
licząc wstecz od daty ustania tego
stosunku lub zgłoszenia wniosku o
rentę i wpisuje w odnośnych ru-
brykach zaświadczenia nazwy po-
szczególnych miesięcy oraz kwoty
faktycznych zarobków wypłaconych
pracownikowi w każdym miesiącu
aż do wyczerpania liczby 12, jeżeli
stosunek zatrudnienia trwał tyleż
miesięcy lub więcej.

Obliczanie zasiłków pogrzebowych

Przykład: Jeżeli zatrudnienie pracownika ustało 20.10.1954 albo w dniu tym pracownik, pracując nadal, zgłosił wniosek o rentę, a stosunek zatrudnienia trwał od 15.8.1953, zakład pracy uwzględnia w zaświadczeniu zarobki wypłacone w poszczególnych miesiącach w okresie od 1.10.1953 do 30.9.1954. Jeżeli stosunek zatrudnienia nawiązany został 15.8.1953 i ustał 15.8.1954, wówczas nie ma oczywiście 12 pełnych miesięcy kalendarzowych, lecz tylko 11 takich miesięcy. Zakład pracy uwzględni więc w zaświadczeniu faktyczne zarobki wypłacone w poszczególnych miesiącach kalendarzowych w okresie od 1.9.1953 do 31.7.1954.

Jeśli w powyższych okresach (1.10.1953 — 30.9.1954 lub 1.9.1953 — 31.7.1954) za jakiś pełny miesiąc kalendarzowy nie wypłacono żadnego zarobku, ponieważ pracownik był na urlopie bezpłatnym lub miał w tym miesiącu prawo do zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, miesiąc ten będzie oczywiście w zaświadczeniu opuszczony. Można jednak, jeśli zarobku nie wypłacono z innej przyczyny niż wypłata zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, nazwę miesiąca wymienić w odnośnej rubryce (2), umieszczając kreskę poziomą w rubryce przeznaczonej dla wyszczególnienia zarobków (3) i w ostatniej (4) podać powód, dla którego zarobku nie wypłacono, np. „był na urlopie bezpłatnym“.

Z tego, co poprzednio powiedziano, wynika, iż zaświadczenie o wysokości zarobków może być wystawione na formularzu Rp5 tylko wtedy, gdy pracownik pozostawał w stosunku zatrudnienia co najmniej 1 miesiąc kalendarzowy. W przypadku przeciwnym, jeżeli pracownik był zatrudniony np. dzień lub kilka dni w danym miesiącu kalendarzowym, wówczas dane o wysokości zarobków zakład pracy poda dopiero na żądanie ZUS i w sposób żądany przez ZUS, gdy tenże wdroży postępowanie w sprawie ustalenia uprawnień danego pracownika (względnie członka jego rodziny) do renty przewidzianej w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. (js)

W artykule pt. „Nowe zasady ustalania zarobków stanowiących podstawę obliczania zasiłków chorobowych“¹⁾ podaliśmy sposób ustalania podstawy wymiaru tylko przy obliczaniu zasiłków chorobowych i połogowych. Zasady obliczania zasiłków pogrzebowych zawiera rozdział III instrukcji ZUS dla zakładów pracy o wypłacie zasiłków chorobowych. Przepisy te są dość zwięzłe, wskutek czego — jak wykazuje praktyka — obliczanie zasiłków w zakładach pracy odbywa się w sposób niejednolity. Zamieszczamy więc poniżej wskazania poparte przykładami, jak w poszczególnych sytuacjach należy obliczać zasiłki pogrzebowe.

Zasiłek pogrzebowy w razie śmierci pracownika wynosi siedmiodziesięciodniowy, a w razie śmierci członka rodziny — trzytygodniowy ostatni zarobek pracownika.

1.

Przy zarobkach obliczanych za okresy miesięczne za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się zarobek pracownika z miesiąca poprzedzającego śmierć względnie zachorowanie pracownika lub śmierć członka jego rodziny.

Zarobkiem tygodniowym jest sześć dwudziestych piątych zarobku miesięcznego brutto. Ponieważ $6 : 25 = 0,24$, to w sposób prosty otrzyma się zarobek tygodniowy, mnożąc zarobek miesięczny przez 0,24.

Zasiłek pogrzebowy po pracowniku wynosi więc:

zarobek miesięczny $\times 0,24 \times 7$,
czyli zarobek miesięczny $\times 1,68$

Zasiłek zaś pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny wynosi:

zarobek miesięczny $\times 0,24 \times 3$,
czyli zarobek miesięczny $\times 0,72$,

Przykład 1: Robotnik, który w maju zarobił 1 300 zł, zmarł nagle 8.6.1954. Do obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się zarobek z maja, tj. z miesiąca poprzedzającego śmierć pracownika. Wysokość tego zasiłku wynosić będzie: $1\ 300 \times 1,68 = 2\ 184$ zł.

Jeśli robotnik zachorował w czerwcu i do dnia śmierci, która nastąpiła w sierpniu, pobierał zasiłki chorobowe, to do obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się zarobek również z maja, tj. miesiąca poprzedzającego zachorowanie.

Te same zasady stosuje się w razie śmierci pracownika umysłowego, który w czasie choroby pobiera pełne wynagrodzenie zamiast zasiłku chorobowego.

Przykład 2. Pracownik biurowy zachorował w lutym i nie powróciwszy do pracy zmarł w kwietniu. Do obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się zarobek ze sty-

cznia, tj. z miesiąca poprzedzającego zachorowanie.

W razie śmierci członka rodziny do obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się z reguły zarobek pracownika z miesiąca poprzedzającego śmierć.

Przykład 3. Żona pracownika zachorowała w maju i w czerwcu zmarła. Do obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się wtedy zarobek męża z miesiąca maja, tj. z miesiąca poprzedzającego śmierć żony jako członka rodziny.

Gdyby śmierć żony nastąpiła w czasie dłuższej trwającej choroby pracownika, zasiłek pogrzebowy z tytułu jej śmierci należałoby obliczyć z zarobku pracownika w miesiącu poprzedzającym jego zachorowanie.

2.

Jeżeli nie ma zarobku z pełnego miesiąca poprzedzającego śmierć względnie zachorowanie pracownika lub śmierć członka jego rodziny, za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego przyjmuje się przeciętny zarobek dzienny.

Przeciętny zarobek dzienny oblicza się na podstawie sumy zarobków z miesiąca, w którym nastąpiła śmierć lub zachorowanie i z miesiąca poprzedniego. Sumę tę dzieli się przez odpowiednią liczbę dni roboczych (bez niedziel i świąt). Z liczby dni roboczych wylacza się dni, w których pracownik miał zwolnienie lekarskie (L 4) oraz dzień zachorowania lub zgonu.

Dla obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku mnoży się przeciętny dzienny zarobek przez 42 (liczba dni odpowiadająca 7 tygodniom po 6 dni); dla obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym członku rodziny mnoży się przeciętny dzienny zarobek przez 18 (liczba dni odpowiadająca 3 tygodniom po 6 dni).

Przykład 4. Pracownik podjął pracę 10.5.1954, pracował bez przerwy do 16.6.1954 i w tym dniu uległ śmiertelnemu wypadkowi. Za podstawę obliczenia zasiłku przyj-

¹⁾ PUS nr 7—8/54 str. 220.

mujemy zarobek z okresu od 1.6. — 15.6. (13 dni roboczych) i zarobek z okresu od 10.5. — 31.5. (19 dni roboczych) — razem (13 + 19) 32 dni robocze. W tych okresach czasu pracownik zarobił zł 1.600, a więc przeciętny dzienny zarobek wynosi (1.600 : 32) zł 50. Przeciętny dzienny zarobek mnożony przez 42 i otrzymujemy zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku w kwocie (50 × 42) zł 2 100.

Przykład 5: Pracownik zatrudniony w zakładzie pracy od roku zachorował 1.6.1954 i pobierał zasiłek chorobowy od 1.6. — 5.6. (5 dni roboczych). Dnia 7.6. pracownik powrócił do pracy i pracował bez przerwy do 23.6. Od 24.6. do 26.6. (3 dni) był chory i pobierał zasiłek chorobowy. Dnia 28.6. powrócił do pracy i pracował bez przerwy do 17.7. 1954. Od 19.7.1954 zachorował, pobierał zasiłek chorobowy i zmarł 5. 8. 1954. Za podstawę obliczenia zasiłku przyjmujemy zarobek z okresu od 1.7. do 18.7. (15 dni roboczych) i z czerwca (po odliczeniu 8 dni zasiłkowych oraz niedziel i świąt) 17 dni roboczych — razem (15 + 17) zarobek z 32 dni roboczych. W tych okresach (lipiec i czerwiec) pracownik zarobił zł 1.280, a więc przeciętny dzienny zarobek wynosi (1 280 : 32) zł 40, a zasiłek po zmarłym pracowniku (40 × 42) zł 1.680.

Tak samo obliczamy zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku lub zmarłym członku jego rodziny, jeżeli mamy zarobek z jednego niepełnego miesiąca, tj. tylko z miesiąca poprzedzającego śmierć względnie zachorowanie lub tylko z miesiąca, w którym nastąpiła śmierć lub zachorowanie.

Przykład 6: Pracownik podjął pracę 15.6.1954. Dnia 1.7.1954 po

2 godzinach pracy uległ śmiertelnemu wypadkowi. Dla obliczenia zasiłku mamy zarobek tylko z niepełnego miesiąca czerwca poprzedzającego śmierć pracownika z okresu od 15.6. — 30.6. (13 dni roboczych). W tym czasie pracownik zarobił zł 520, a więc przeciętny dzienny zarobek wynosi (520 : 13) zł 40, a zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku (40 × 42) zł. 1 680.

Przy zarobkach obliczanych i wypłacanych tygodniowo za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku lub zmarłym członku jego rodziny przyjmuje się zarobek pracownika z pełnego tygodnia kalendarzowego poprzedzającego śmierć względnie chorobę pracownika lub śmierć członka jego rodziny.

Przykład 7: Pracownik zachorował 10.6.1954 i pobierał zasiłek chorobowy, zmarł 3.7.1954. W tygodniu kalendarzowym (31.5. — 5.6. 1954), poprzedzającym zachorowanie, pracownik zarobił zł 300 (wobec tego zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku wynosi (300 × 7) zł. 2 100.

Jeżeli nie ma zarobku z pełnego tygodnia poprzedzającego śmierć względnie zachorowanie pracownika lub śmierć członka jego rodziny, za podstawę obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku lub członku jego rodziny przyjmuje się przeciętny zarobek dzienny z tygodnia, w którym nastąpiła śmierć lub zachorowanie i z tygodnia poprzedniego.

Dla otrzymania przeciętnego dziennego zarobku należne zarobki

z obu tygodni dzieli się przez odpowiednią liczbę dni roboczych (z wyłączeniem dnia zgonu lub zachorowania oraz dni, w których pracownik miał zwolnienie lekarskie od pracy).

Dla obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym pracowniku mnoży się przeciętny dzienny zarobek przez 42; dla obliczenia zasiłku pogrzebowego po zmarłym członku rodziny mnoży się przeciętny dzienny zarobek przez 18.

Przykład 8: Pracownik rozpoczął pracę 8.6.1954 (wtorek), 18.6. 1954 (piątek w następnym tygodniu) uległ śmiertelnemu wypadkowi. Za podstawę obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobek z okresu od 8.6. do 17.6.1954 (8 dni roboczych). W tym okresie czasu pracownik zarobił zł 320, a więc przeciętny dzienny zarobek wynosi (320 : 8) zł 40, a zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku (40 × 42) zł 1 680.

Tak samo obliczamy zasiłek pogrzebowy po zmarłym pracowniku lub członku jego rodziny, jeżeli mamy tylko zarobek z jednego niepełnego tygodnia.

Przykład 9: Pracownik podjął zatrudnienie 23.6.1954. Dnia 28.6. 1954 (poniedziałek) w czasie pracy uległ śmiertelnemu wypadkowi. Dla obliczenia zasiłku mamy zarobek tylko z niepełnego tygodnia poprzedzającego śmierć pracownika z okresu od 23.6. — 26.6 (4 dni robocze). W tym czasie pracownik zarobił zł 200, a więc przeciętny dzienny zarobek wynosi (200 : 4) zł 50, a zasiłek po zmarłym pracowniku (50 × 42) zł 2.100.

St. Stawowczyk

Nowe zasady zaopatrzenia emerytalnego inwalidów wojskowych i ich rodzin

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) postanawia w art. 8, że nie są nim objęci oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Sił Zbrojnych, funkcjonariusze organów bezpieczeństwa i Milicji Obywatelskiej, gdyż zaopatrzenie tej kategorii osób regulują osobne przepisy, które — jak to wynika z treści art. 100 dekretu — mają być wydane na miejsce przepisów dotychczasowych.

Pierwszym aktem prawnym w tej dziedzinie jest dekret z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159). Dekret ten nie normuje jednak zaopatrzenia dla wszystkich kategorii osób poprzednio wymienionych. Dotyczy on bowiem tylko:

1) podoficerów i szeregowców odbywających zasadniczą służbę wojskową,

2) uczniów oficerskich szkół wojskowych oraz słuchaczy akademii wojskowych i innych wojskowych szkół wyższych, którzy nie są oficerami zawodowymi i podoficerami nadterminowymi,

3) oficerów, podoficerów i szeregowców rezerwy lub pomocniczej służby wojskowej, odbywających ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe,

4) podoficerów i szeregowców powołanych z rezerwy do służby wojskowej zarządzanej w interesie obrony Państwa albo w razie mobilizacji i w czasie wojny,

5) oficerów, podoficerów i szeregowców odbywających służbę wojskową określoną w przepisach szczególnych, z wyłączeniem oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych.

Wszyscy wymienieni oficerowie, podoficerowie i szeregowcy objęci są ogólnym pojęciem „żołnierzy“.

Jakkolwiek pod pojęcie to nie podpadają eweli orkiestr wojskowych oraz wychowankowie korpusu kadetów im. gen. Karola Świerczewskiego, dekret przyznaje im te same prawa co żołnierzom.

Jeśli idzie o zakres rzeczowy, dekret z 14.8.1954 normuje świadczenia pieniężne i świadczenia w naturze, przysługujące inwalidom wojskowym, tj. żołnierzom, którzy podczas odbywania czynnej służby wojskowej stali się niezdolni do pracy wskutek choroby lub kalectwa w takim stopniu, iż mogą być zaliczeni do jednej z 3 grup inwalidów, ustalonych w dekrety, oraz członkom rodzin żołnierzy lub inwalidów wojskowych w razie śmierci żywiciela.

Inwalidom wojskowym przysługują wszystkie rodzaje świadczeń, które przewiduje na wypadek inwalidztwa dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 25.6.1954 a nadto zapewnia się im pracę odpowiadającą ich sprawności fizycznej i kwalifikacjom. Na wniosek inwalidy prezydium rady narodowej kieruje go do zakładu pracy, który obowiązany jest zatrudnić go odpowiednio, zawierając umowę o pracę, którą można rozwiązać tylko z ważnych przyczyn za pisemną zgodą właściwej rady narodowej.

Inwalidom wojskowym, którzy w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej zostali poddani leczeniu lub przysposobieniu do zawodu i w ciągu 3 miesięcy od dnia zakończenia leczenia lub przysposobienia do zawodu i przywrócenia zdolności do pracy w całości lub części podjęli pracę, zalicza się okres czynnej służby wojskowej oraz okres leczenia i przysposobienia do zawodu do czasu pracy w danym zakładzie pracy. Przepis ten (zawarty w art. 25 dekretu z 14.8.1954) stanowi rozszerzenie pktu 5 art. 8 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, w myśl którego zaliczaniu do okresu zatrudnienia podlega tylko czas pełnienia służby wojskowej.

Członkowie rodziny zmarłego żołnierza lub inwalidy wojskowego mają prawo do analogicznych świadczeń, jakie przysługują rodzinie pracownika w myśl dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników a nadto odprawa, której dekret ten w ogóle nie zna.

Na równi ze śmiercią dekret z 14.8.1954 traktuje zaginięcie żołnierza na terenie działań wojennych stwierdzone przez organa wojskowe w trybie określonym przez Ministra Obrony Narodowej. Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin nie przewiduje świadczeń dla rodziny pracownika na wypadek jego zaginięcia. W myśl tego dekretu zatem rodzina pracownika musi dla uzyskania świadczeń przedłożyć orzeczenie sądu cywilnego o uznaniu pracownika za zmarłego.

Wysokość świadczeń inwalidzkich i na wypadek śmierci żywiciela zależy od tego, czy inwalidztwo względnie śmierć pozostaje w związku ze służbą wojskową, czy też związek ten nie zachodzi.

Dla wymiaru renty inwalidzkiej, inwalidów wojskowych dzieli się na trzy grupy według tych samych zasad, które ustala dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Jeżeli inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową renta inwalidzka wynosi w procentach podstawy wymiaru: dla I grupy inwalidów — 100%, dla II grupy — 75%, dla III grupy — 50%. W ra-

zie braku związku inwalidztwa ze służbą wojskową renta inwalidzka wymierza się w tych samych procentach podstawy wymiaru jak dla pracowników w myśl dekretu o powszechnym zaopatrzeniu w zależności od kategorii zatrudnienia, w której inwalida wojskowy był zatrudniony przed powołaniem do służby wojskowej.

Podstawę wymiaru renty inwalidzkiej dla żołnierzy, którzy przed powołaniem do służby wojskowej byli pracownikami, stanowi kwota przeciętnego miesięcznego zarobku pobieranego przed powołaniem do służby wojskowej, jednak najwyżej 1200 zł, dla żołnierzy zaś, którzy przed powołaniem do służby wojskowej nie byli pracownikami — 400 zł.

Inwalidom wojskowym przysługują te same dodatki i na tych samych warunkach co pracownikom w myśl dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Renta rodzinna dla jednego członka rodziny wynosi 40% podstawy wymiaru ustalonej w taki sam sposób jak przy rencie inwalidzkiej, jeżeli śmierć żywiciela pozostaje w związku ze służbą wojskową, w przeciwnym razie — 30% podstawy wymiaru. Przy dwóch i trzech członkach rodziny renta rodzinna wzrasta o identyczną kwotę jak dla pracowników. Do renty rodzinnej przysługują te same dodatki i na tych samych warunkach co rodzinie pracowników.

Dekret z 14.8.1954 uchyla od 1.7.1954 ustawę z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim. Jednakże szereg przepisów szczególnych przyznaje uprawnienia, które ustawa ta przewidywała, także osobom nie będącym żołnierzami. W stosunku do tych osób, jeżeli okoliczności uzasadniają im prawo do świadczeń, które regulowała ustawa z 17.3.1932, zajądą po 1.7.1954, będzie miał zastosowanie art. 103 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, według którego odnośnym osobom przysługują świadczenia przewidziane w tym dekrety z tytułu wypadków w zatrudnieniu.

(j)

Wyjaśniamy

Do redakcji PUS napływa liczna korespondencja, w której czytelnicy nasi zapytują, czy zasiłki z tytułu pielęgnowania chorych dzieci nie powinny być także wypłacane osobom, które ze względu na szczególną sytuację rodziny zmuszone są przerwać pracę i opiekować się chorymi jej członkami, a więc np. ojcom lub kobietom zastępującym dziecku matkę.

W sprawie tej redakcja zwróciła się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, które wyjaśniło, że „uchwała nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski A-47, poz. 659) nie daje podstaw do przyznawania zasiłków z tytułu opieki innym osobom niż matka i w związku z chorobą innych członków rodziny niż dzieci w wieku do lat 14”.

Zapytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

461. *Pracownik umysłowy zatrudniony na statku Polskiej Marynarki Handlowej a prawo do zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Ob. J. B. zatrudniony na statku Polskiej Marynarki Handlowej zażądał wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% zarobku na tej podstawie, że jest pracownikiem umysłowym. Zakład pracy, powołując się na obowiązujące przepisy ubezpieczeniowe, wypłacił zasiłek chorobowy w wysokości 70%. Czy stanowisko zakładu pracy jest uzasadnione, a w szczególności czy pracownikom umysłowym zatrudnionym na statkach P. M. H. przysługuje zasiłek chorobowy na warunkach i w wysokości określonej dla ogółu pracowników już od pierwszego dnia niezdolności do pracy zamiast wynagrodzenia z funduszu zakładów pracy.

ODPOWIEDŹ: Art. 19 rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych, w myśl którego pracownik umysłowy ma prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy w ciągu pierwszych 3 miesięcy choroby, nie ma zastosowania do pracowników umysłowych zatrudnionych na statkach morskich (art. 4 tego rozporządzenia). Wobec tego pracownicy umysłowi zatrudnieni na statkach Polskiej Marynarki Handlowej w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku nie mają prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy.

O pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej wydana została specjalna ustawa z dnia 28.4.1952 (Dz. U. nr 25, poz. 171). Art. 22 ust. 3 ustawy stanowi: „Za okres stwierdzonej świadectwem lekarskim niezdolności do pracy, w którym członek załogi nie otrzymuje wynagrodzenia od armatora, otrzymuje on zasiłki chorobowe na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym”. Członkami załogi są: kapitan, oficerowie i marynarze, zatrudnieni na statku i wpisani na listę załogi. W związku z tym, postanowienia art. 95 ust. 5 ustawy o ubezpieczeniu społecznym nie mają zastosowania do pracowników umysłowych zatrudnionych na statkach P. M. H., gdyż w myśl powołanej ustawy z 28.4.1952 nie przysługuje im w czasie choroby wynagrodzenie z zakładu pracy. Przypominamy, że w myśl art. 95 ust. 5 ustawy o ubezpieczeniu społecznym pracownicy umysłowi nie mają prawa do zasiłku chorobowego tylko w tym okresie czasu, w którym „w myśl przepisów prawnych przysługuje im prawo do całkowitego wynagrodzenia od pracodawcy”.

Pracownikom umysłowym zatrudnionym na statkach Polskiej Marynarki Handlowej przysługują więc zasiłki chorobowe już od pierwszego dnia niezdolności do pracy. Wymiar tych zasiłków może się odbywać jedynie na warunkach i w wysokości przewidzianej dla ogółu pracowników, skoro brak specjalnych w tym zakresie przepisów dla marynarzy. W konkretnym przypadku zakład pracy postąpił więc zgodnie z obowiązującymi przepisami, wypłacając ob. J. B. zasiłek chorobowy w wysokości 70% zarobku. (ss)

462. *Ponowne wyjście za mąż pracownicy rozwiedzionej, a prawo do dalszego pobierania przez matkę zasiłku rodzinnego na dzieci z tytułu własnej pracy.*

PYTANIE: Ob. B. Z., rozwiedziona, pobierała w zakładzie pracy zasiłek rodzinny na 2 dzieci z tytułu własnej pracy, na podstawie decyzji ZUS. Pracownica wyszła ponownie za mąż i złożyła nowe „oświadczenie”. Referent zasiłkowy zapytuje, czy ob. B. Z. przysługuje nadal prawo do zasiłków na dzieci.

ODPOWIEDŹ: Po wyjściu za mąż pracownica zachowała nadal prawo do zasiłku rodzinnego z tytułu własnego zatrudnienia, jeżeli przedłoży zaświadczenie, że

mąż jej nie pobiera zasiłku rodzinnego na te dzieci (pasierbów) z tytułu swojej pracy. (ss)

463. *Inwalidztwo od urodzenia a prawo do renty inwalidzkiej.*

PYTANIE: Pracownik, inwalida od urodzenia przebywał w zatrudnieniu 5 lat i zgłosił wniosek o rentę z tytułu tego zatrudnienia. Oddział ZUS odmówił przyznania renty albowiem inwalidztwo powstało przed podjęciem zatrudnienia. Ob. K. zapytuje, czy decyzja Oddziału jest słuszna.

ODPOWIEDŹ: Przepis art. 34 dekretu o pow. zaop. emer. postanawia, że renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który posiada wymagany okres zatrudnienia i stał się inwalidą w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia, jeśli zwolnienie nie nastąpiło na prośbę pracownika.

W niniejszym przypadku pracownik nie ma prawa do renty, albowiem inwalidztwo nie powstało ani w czasie zatrudnienia, ani w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia. Inwalidztwo to istnieje od urodzenia, a zatem nie są spełnione warunki cytow. przepisu. art. 34 dekretu.

Pracownik będzie mieć prawo do renty inwalidzkiej, jeśli oprócz kalektwa, istniejącego od urodzenia, dołączy się nowe choroby lub kalektwa, które same jako takie powodują inwalidztwo w stopniu wymaganym dekretem lub powiększą w sposób istotny istniejące już inwalidztwo. (TW)

464. *Zaliczanie do I kategorii zatrudnienia.*

PYTANIE: Ob. N. pracował przez szereg lat w przemyśle metalowym jako lutowacz ołowiu, ostatnio przeszedł do pracy w jednej z fabryk chemicznych, gdzie pracuje w tym samym charakterze przez cały dzień. Czy pracownik ten może być zaliczony do I kategorii zatrudnienia, jako wykonujący czynności szkodliwe dla zdrowia i otrzymać rentę na złagodzonych warunkach, tj. po 60 roku życia.

ODPOWIEDŹ: Do I kategorii zatrudnienia można zaliczyć tylko pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia (art. 10 dekretu). Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia ustala Rada Ministrów. W załączniku do rozporządzenia RM z 17.7.1954 (Dz. U. nr 35, poz. 147) podany został wykaz nr 1 prac szkodliwych dla zdrowia. Dalsze wykazy dotychczas nie zostały ogłoszone. Zaliczenie do I kategorii może nastąpić tylko w tym przypadku, gdy czynność wykonywana przez pracownika w danym przemyśle jest ściśle wymieniona w wykazie prac szkodliwych dla zdrowia w tym przemyśle, w którym pracownik był zatrudniony. Jeżeli pewne czynności wymienione są w jednym przemyśle jako szkodliwe dla zdrowia, a pracownik wykonuje takie same czynności w innym przemyśle, nie ma podstawy do zaliczenia tego pracownika do I kategorii zatrudnienia. Cytowany wykaz prac sporządzany był pod kątem widzenia nie tylko samych czynności, lecz również i nasilenia tych prac, warunków pracy i środków chemicznych używanych w danym przemyśle. Skoro pewne czynności, które są objęte wykazem w jednym przemyśle, nie są umieszczone w grupie innych choćby podobnych przemysłów wskazuje to, iż są to innego typu czynności lub wykonywane są w innych warunkach, w mniejszym stopniu szkodliwych.

Z tytułu prac lutowacza ołowiu ob. N. nie mógłby być zaliczony do I kategorii nawet gdyby pracował w

przemysle metalowym, albowiem w przemyśle tym są objęte tylko prace ołowiaczy na gorąco, a nie łowaczy ołowiu; te ostatnie są pracami innego rodzaju. (TW)

465. *Wliczanie wynagrodzenia w naturze do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Przedsiębiorstwo Państwowe ZGG w Bytomiu-Miechowicach wypłaca swoim pracownikom wynagrodzenie w gotówce i w naturze w postaci deputatu węglowego. W razie choroby pracownik otrzymuje nadal deputat węglowy. Wobec tego powyższy zakład pracy oblicza należny pracownikowi zasiłek chorobowy tylko od wynagrodzenia w gotówce. Wskutek przedłużającej się choroby pracownik zostaje zwolniony i traci tym samym prawo do deputatu węglowego. Zakład pracy wypłaca jednak zwolnionemu pracownikowi zasiłek chorobowy w wysokości ustalonej poprzednio, tj. tylko od wynagrodzenia w gotówce, ponieważ właściwy terytorialnie Oddział Obwodowy ZUS twierdzi, że stawka dzienna zasiłku chorobowego przy ciągłej chorobie nie może być zmieniona nawet w tym przypadku, gdy pracownik wskutek rozwiązania stosunku pracy traci prawo do deputatu węglowego, który stanowił jego dodatkowe wynagrodzenie. Zdaniem zakładu pracy pracownikowi, który został zwolniony i jest nadal niezdolny do pracy, należy od pierwszego dnia następującego po zwolnieniu wypłacać zasiłek w wysokości obliczonej od pełnego wynagrodzenia, które mu przysługiwało przed zachorowaniem w czasie trwania stosunku pracy. Zakład pracy prosi więc o wyjaśnienie, czy stanowisko oddziału ZUS jest słuszne.

ODPOWIEDZ: Stosownie do przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym oraz Instrukcji dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przy obliczaniu zasiłku chorobowego należy uwzględniać zarobek zarówno w gotówce jak i w naturze. W stosunku jednak do pracowników, którzy w razie choroby otrzymują nadal od pracodawcy wynagrodzenie w naturze, wymiar zasiłku następuje na podstawie zarobków zmniejszonych o wartość tego wynagrodzenia (§ 2 rozp. z 7.8.1946 Dz. U. nr 41, poz. 243). Wymierzony w ten sposób zasiłek winien więc być wypłacany tylko tak długo, dopóki pracodawca wypłaca w czasie choroby wynagrodzenie w naturze. Z chwilą, gdy pracownik przestaje otrzymywać wynagrodzenie w naturze, przysługujący mu zasiłek chorobowy winien być obliczony na nowo na podstawie faktycznych zarobków pieniężnych oraz zryczałtowanej wartości wynagrodzenia w naturze. (JS)

466. *Wznowienie wypłaty dawnej renty.*

PYTANIE: Wdowa po pracowniku pobierała na podstawie dawnych przepisów rentę sierocą na dziecko, które uczęszczało do szkoły wyższej. Dziecko to ukończyło 19 lat. Z powodu nienadesłania zaświadczenia szkolnego, a zatem z powodu nieudowodnienia, że dziecko to ma nadal prawo do renty sieroczej, ZUS wstrzymał wypłatę tej renty w listopadzie 1953. W dniu 10.9.1954, a zatem po wejściu w życie dekretu o pow. zaopatrzeniu emer. nadesłane zostało zaświadczenie, że dziecko studiuje bez przerwy. Powstaje zatem pytanie, czy sprawę renty sieroczej należy załatwić według dawnych przepisów, czy też według nowych. Gdyby sprawa miała być załatwiona na podstawie nowych przepisów, należałoby rentę odmówić, albowiem dziecko ukończyło 18 rok życia.

ODPOWIEDZ: Prawo do renty sieroczej przysługującej na podstawie dawnych przepisów nie wygasło w niniejszym przypadku. Z powodu nienadesłania w terminie zaświadczenia szkolnego ZUS nie miał tylko podstawy do dalszej wypłaty renty, a samo prawo do tej renty istniało. Z chwilą nadesłania zaświadczenia Zakład obowiązany jest wznowić wypłatę i rentę tę wypłacać do ukończenia 24 roku życia, jeśli dziecko będzie studiować. Zaległą rentę sierocą ZUS może wypłacić tylko za 3 miesiące wstecz od daty wpływu wniosku o wznowienie wypłaty (§ 25 zarządzenia MPiOS z 1.7.1954 — Monitor A-70, poz. 874).

Gdyby sierocie wstrzymano wypłatę renty z powodu przerwania nauki, to ewentualny wniosek o rentę po podjęciu nauki należałoby załatwić na podstawie dekretu o pow. zaop. emer. i odmówić tej renty z powodu ukończenia 18 roku życia. (F. W.)

467. *Prawo do renty starczej rencisty pobierającego rentę inwalidzką na podstawie dawnych przepisów.*

PYTANIE: Rencista M. K. pobiera na podstawie dawnych przepisów rentę inwalidzką w wysokości 286 zł i pracuje nadal. W miesiącu październiku 1954 ukończy 65 lat. Posiada ponad 35 lat zatrudnienia. Ob. M. K. zapytuje, czy przysługiwać mu będzie renta starcza na podstawie nowych przepisów emerytalnych.

ODPOWIEDZ: Wg przepisów art. 84 dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin osobom, które w dniu 1.7.1954 pobierały rentę z tytułu własnej pracy na podstawie dotychczasowych przepisów przysługują na ich wniosek, zamiast dotychczasowej renty, świadczenia określone w dekrecie tylko w przypadkach, gdy osoby te były zatrudnione po 1.7.1954 co najmniej przez 3 lata i spełniają warunki przewidziane w dekrecie. Warunek 3-letniego zatrudnienia nie jest wymagany, jeśli osoba taka uległa wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorowała na chorobę zawodową po 1.7.1954.

Na tle powołanych przepisów ob. M. K. będzie mógł otrzymać rentę starczą według dekretu z 25.6.1954 dopiero po 3 latach zatrudnienia licząc od 1.7.1954. (mb.)

468. *Zasiłek domowy dla robotnika przebywającego w hotelu robotniczym.*

PYTANIE: Robotnik budowlany mający na swoim utrzymaniu żonę i dzieci, na które pobierał zasiłki rodzinne, został skierowany do szpitala na skutek wypadku przy pracy. Do dnia wypadku robotnik ten zamieszkiwał w hotelu robotniczym, a rodzina mieszkała na wsi. Zakład pracy zapytuje, czy robotnikowi temu za czas pobytu w szpitalu należy płacić zasiłek domowy (50%), czy szpitalny (14%).

ODPOWIEDZ: Wg przepisów art. 104 ustawy o ubezp. społ. zasiłek domowy (50%) przysługuje w czasie leczenia szpitalnego temu pracownikowi, który ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób razem z nim zamieszkujących. A zatem dla otrzymania zasiłku domowego wymagane jest poza utrzymywaniem członków rodziny (lub osoby obcej) również wspólne zamieszkiwanie tych osób z pracownikiem. Ten ostatni warunek nie jest np. wymagany do uprawnień przy zasiłkach rodzinnych. Wyłania się więc kwestia, czy pobyt w hotelu robotniczym należy uznać za odrębne zamieszkiwanie.

W hotelu robotniczym może przebywać tylko sam robotnik bez rodziny i tylko w czasie trwania zatrudnienia. Pobyt zatem w hotelu robotniczym jest zawsze czasowy i nie może być uznany za stałe miejsce zamieszkiwania. Dlatego przy ocenie uprawnień do zasiłku domowego mieszkańca hotelu robotniczego nie można przyjmować, że pracownik nie ma prawa do tego zasiłku, ponieważ członkowie rodziny, których ma na utrzymaniu, nie zamieszkują z nim razem. Jeśli pracownik jest stale zameldowany w miejscu zamieszkania jego rodziny, a sam przed chorobą przebywał w hotelu robotniczym, to należy uznać, że wspólnie zamieszkuje on z rodziną. W takim przypadku w czasie leczenia szpitalnego przysługuje mu zasiłek domowy (50%). (mb)

469. *Zasiłek pójogowy nie przysługuje, jeśli przed porodem pracownica pozostawała na urlopie bezpłatnym.*

PYTANIE: Ob. K. H. wychowawczyni przedszkola otrzymała na własną prośbę urlop bezpłatny w okresie od 1.3.1953 do 31.1.1954; w listopadzie 1953, a więc w czasie przebywania na urlopie, złożyła podanie o zwolnienie z pracy z dniem 31.1.1954. Prośba jej została uwzględniona przez zakład pracy. W początkach stycznia tegoż roku urodziła dziecko i z tego tytułu wystąpiła o wypłatę zasiłku pójogowego. Zakład pracy zapytuje, czy w tych warunkach można wypłacić zasiłek pójogowy.

ODPOWIEDŹ: Do zasiłku połogowego ma prawo pracownica, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed porodem pozostawała co najmniej przez 4 miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia.

Ob. K. H. przez 10 miesięcy przed porodem pozostawała na urlopie bezpłatnym, którego nie można pod względem uprawnień do świadczeń uznać za zajęcie uzasadniające obowiązek ubezpieczenia. Osoba pozostająca na urlopie bezpłatnym na własną prośbę, rezygnuje bowiem z pracy i nie ma prawa do wynagrodzenia, ma tylko zagwarantowany powrót do pracy po upływie urlopu. Dlatego nie można uznać, że ob. K. H. spełnia warunki dla uzyskania zasiłku połogowego. Przez poród nie została ona pozbawiona zarobku, ponieważ zarobku tego nie otrzymywała przed porodem, będąc na urlopie bezpłatnym. Toteż nie przysługuje jej w tych warunkach zasiłek połogowy. (ss)

470. *Okres zwolnienia od pracy dla opieki nad chorą żoną a prawo do zasiłku rodzinnego.*

PYTANIE: Robotnik, który pobierał zasiłek rodzinny na dwoje dzieci i żonę, otrzymał na kilka dni zwolnienie lekarskie od pracy (L4) dla opieki nad chorą żoną. Zakład pracy nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia za dni opuszczone, uznał jednak nieobecność w pracy za usprawiedliwioną na tle przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Referent zasiłkowy zapytuje, czy dni opuszczone w tych warunkach należy uznać za dni pracy w sensie uprawnień do zasiłków rodzinnych.

ODPOWIEDŹ: Nieobecność w pracy z powodu opieki nad chorym członkiem rodziny: dzieckiem, małżonkiem, ojcem lub matką jest w myśl przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy uznana za usprawiedliwioną i okresy tej nieobecności w czasie trwania stosunku pracy zalicza się do dni pracy wymaganych do nabycia prawa do zasiłku rodzinnego. Wobec braku określenia maksymalnego okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy przyjmuje się, że cały okres zwolnienia od pracy z powodu opieki nad chorym członkiem rodziny, aż do rozwiązania stosunku pracy, zalicza się do dni pracy (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z 16.6.1952 Uz. 33a-14/54).

Nieobecność musi być usprawiedliwiona w trybie i w oparciu o przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Według tych przepisów decyzję o usprawiedliwieniu nieobecności w pracy wydaje kierownik zakładu pracy na podstawie przedłożonych przez pracownika zaświadczeń lekarskich (L4) i stwierdzeniu rady zakładowej (miejscowej), że oprócz pracownika nie ma innego domownika, który by się mógł zaopiekować chorym członkiem rodziny. Jeżeli więc kierownictwo zakładu pracy usprawiedliwiło nieobecność w pracy w oparciu o wyżej wymienione przepisy i dowody, to opuszczone dni należy zaliczyć do dni pracy przy ustalaniu uprawnień do zasiłków rodzinnych. (ss)

471. *Premia bilansowa pracowników finansowo-księgowych za terminowe i prawidłowe sporządzenie sprawozdania rocznego a podstawa obliczenia zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu w Fabryce Maszyn wymówiono pracę na 30.4.1954. W okresie wypowiedzenia otrzymał zwolnienie lekarskie L4 od dnia 16.4.1954. Za okres niezdolności do pracy od 16.4.1954 — 30.4.1954 otrzymał on wynagrodzenie z zakładu pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik jest nadal chory i otrzymuje zasiłek chorobowy. Za podstawę obliczenia zasiłku zakład pracy przyjął zarobki z trzech ostatnich miesięcy przed zachorowaniem, tj. z marca, lutego i stycznia. Pracownik żąda wliczenia do podstawy obliczenia zasiłku premii bilansowej otrzymanej 28.3.1954 za pracę wykonaną w czasie 2.1. — 5.2.1954 w kwocie 984 zł i dopłacenia różnicy zasiłku. Premia została wypłacona na podstawie uchwały nr 170 Prezydium Rządu z 25.2.1953 (Monitor A-25, poz. 300). Zakład pracy zapytuje, czy reklamacja pracownika jest uzasadniona i czy wypłaconą premię bilansową należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego?

ODPOWIEDŹ: W myśl powołanej uchwały Prezydium Rządu premia bilansowa przysługuje pracownikom finansowo-księgowym za terminowe złożenie i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego. Wysokość premii dla każdego pracownika ustala dyrektor przedsiębiorstwa biorąc pod uwagę wkład pracy i stopień odpowiedzialności pracownika przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego. Wg wyjaśnienia PKPG premia bilansowa jest dodatkowym wynagrodzeniem za pracę nad terminowym i prawidłowym sporządzeniem rocznego sprawozdania finansowego. Stanowi więc ona wynagrodzenie za konkretną pracę i nie ma żadnych cech tantiemy czy gratyfikacji za wyniki pracy w ubiegłym roku, za który się sporządza sprawozdanie finansowe.

W konkretnym przypadku premia w kwocie 984 zł stanowi należny zarobek za czas od 2.1 — 5.2.1954, a nie za rok 1953. Premię tę należy więc wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, przeliczyć zasiłek i dopłacić pracownikowi różnicę. (ss)

472. *W razie powtórnej niezdolności do pracy zasiłek podwyższony przysługuje górnikowi od pierwszego a nie od szóstego dnia tej niezdolności.*

PYTANIE: Ob. E. D. uległ 10.3.1954 wypadkowi przy pracy pod ziemią w kopalni węgla, doznając obrażeń lewej nogi i z tego powodu był niezdolny do pracy przez okres 36 dni, tj. do 14.4.1954. Od 15.4. do 6.5.1954 pracował, a 7.5.1954 ponownie zachorował i stał się niezdolny do pracy przez 36 dni.

Wg karty informacyjnej wydanej przez Ambulatorium Chirurgiczne ponowna niezdolność do pracy od 7.5.1954 pozostaje w przyczynowym związku z obrażeniami i potłuczeniami doznanymi w dniu wypadku 10.3.1954. Zakład pracy zapytuje, czy za czas ponownej niezdolności do pracy (przebywał w domu) przysługuje mu zasiłek podwyższony z KG (100% zarobku) od pierwszego dnia tej niezdolności, tj. od 7.5, czy też dopiero od szóstego dnia niezdolności, tj. od 12.5.1954.

ODPOWIEDŹ: Ponowna niezdolność do pracy od 7.5.1954 pozostaje w związku z wypadkiem przy pracy pod ziemią z 10.3.1954. Przerwa w niezdolności do pracy nie przekraczała 8 tygodni, bo trwała tylko od 15.4. do 6.5.1954, tj. zaledwie 22 dni, a zatem zachodzi przypadek tej samej choroby w rozumieniu art. 98 ustawy o ub. sp. W wyniku tego, ostatnia niezdolność do pracy powinna być potraktowana jako dalszy ciąg niezdolności powstałej bezpośrednio po wypadku, a okres zasiłkowy od 7.5 musi być liczony jako jeden okres zasiłkowy łącznie z okresem poprzednim, czyli od 10.3. W myśl zasad KG w okresie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią przysługuje podwyższony zasiłek, poczynając od szóstego dnia niezdolności. Tę zasadę rozumieć należy w ten sposób, że szósty dzień liczy się od początkowej a nie od ponownej niezdolności do pracy. W konkretnym więc przypadku podwyższony zasiłek przysługuje już od 7.5., a nie od 12.5. (Em)

473. *Ponowna niezdolność do pracy z powodu tej samej choroby (wypadku) a wysokość zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Górnik w kopalni węgla uległ w dniu 7.5.1954 ciężkiemu wypadkowi pod ziemią i otrzymał zwolnienie lekarskie od 7.5.1954 do 17.7.1954 włącznie. Zakład pracy wypłacał mu zasiłek obliczony od zarobków z trzech ostatnich miesięcy przed wypadkiem. Za pierwsze 5 dni otrzymał normalny 50%-owy zasiłek domowy. Za dalszy okres niezdolności pobierał 70% podwyższony zasiłek domowy, a po wyjściu ze szpitala — 100%-owy podwyższony zasiłek chorobowy.

Dzienny 100%-owy zasiłek chorobowy wynosił 146,28 zł, a dzienny 70%-owy zasiłek domowy — 102,40 zł.

Od 18.7 pracownik został uznany za zdolnego do pracy, powrócił do kopalni, zarobił w lipcu 379,24 zł, pracował do 14.8.1954, od 16.8.1954 został ponownie uznany za niezdolnego do pracy z powodu tego samego wypadku i otrzymał zwolnienie lekarskie do 18.10.1954. Zakład pracy obliczył 100%-owy zasiłek chorobowy względnie 70%-owy zasiłek domowy od nowej

podstawy, tj. od zarobków z maja czerwca i lipca 1954. Obliczony od tych zarobków 100%-owy dzienny zasiłek chorobowy wynosił 48,94 zł, a 70%-owy dzienny zasiłek domowy 34,25 zł. Według tych stawek dziennych wypłaciła kopalnia zasiłek za czas od 16.8. do 18.10.1954. Górnik wniósł reklamację i zażądał wypłaty zasiłku według poprzednich stawek, tj. po 146,28 zł względnie 102,40 zł dziennie, gdyż w czasie od 16.8. do 18.10.1954 był niezdolny do pracy z powodu tego samego wypadku pod ziemią, co w poprzednim okresie (7.5.1954 — 16.7.1954). Kopalnia zapytuje, czy reklamacja górnika jest uzasadniona.

ODPOWIEDZ: W przypadkach ponownego zachorowania na tę samą chorobę (z powodu tego samego wypadku) należny zasiłek powinien stanowić dalszy ciąg zasiłku wypłacanego z tytułu poprzedniego zachorowania, jeżeli przerwa między pierwszym a drugim zachorowaniem nie wynosiła więcej niż 8 tygodni. W takich przypadkach niezdolność do pracy uważa się formalnie za ciągłą, obliczenie więc nowego zasiłku od zarobków z okresu pracy pomiędzy poszczególnymi okresami niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby (wypadku) jest niesłuszne.

Stosownie do art. 98 ustawy o ubezpieczeniu społecznym nowy zasiłek (od nowych zarobków) należałoby wymierzyć w tym przypadku, gdyby przerwa pomiędzy jednym a drugim (następnym) zachorowaniem na tę samą chorobę, z powodu tego samego wypadku, wynosiła więcej niż 8 tygodni (wyjaśnienie Centrali ZUS z dnia 30.8.54 znak: Z2-01-722 oparte na opinii Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5.8.1954 znak: Uz 306-107/54).

W konkretnym przypadku reklamacja górnika jest uzasadniona, gdyż przerwa między pierwszym a drugim okresem niezdolności do pracy z powodu tego samego wypadku nie wynosiła więcej niż 8 tygodni. Górnikowi należał się taki sam dzienny zasiłek w czasie od 16.8. do 18.10.1954 jak za okres pierwszego zachorowania od 7.5. do 17.7.1954, tj. po 146,28 zł, względnie po 102,40 zł dziennie. (MS)

474. *Renta inwalidzka bez okresu zatrudnienia.*

PYTANIE: Do ZUS został zgłoszony w dniu 20.8.1954 wniosek o rentę rodzinną dla osoby, która stała się inwalidą przed ukończeniem 18 roku życia, a obecnie ma ukończony 20 rok. Ponieważ art. 38, dekretu o pow. zaop. emer. ustalający odpowiednie w stosunku do wieku pracownika okresy zatrudnienia jako warunek do renty inwalidzkiej, przewiduje równocześnie, że dla przyznania renty inwalidzkiej nie jest potrzebny „wymagany okres zatrudnienia“ (tzw. okres wyczekiwania), jeśli inwalidztwo powstało w wieku poniżej 18 lat, ob. K. zapytuje, czy sprawę należy rozpatrywać z punktu widzenia prawa do renty rodzinnej, czy prawa do renty inwalidzkiej. W ostatnim przypadku, jaką należy przyjąć kwotę za podstawę wymiaru renty, skoro dana osoba nie była zatrudniona.

ODPOWIEDZ: Przepisu art. 38 dekretu nie można stosować w oderwaniu od innych przepisów, lecz w łączności z nimi. W myśl przepisów art. art. 1 i 2 dekretu prawo do świadczeń przysługuje pracownikom i członkom ich rodzin, a w myśl art. 34 dekretu renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który stał się inwalidą w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po ustaniu zatrudnienia o ile zaprzestanie pracy nie nastąpiło na prośbę pracownika.

Z powyższych przepisów wynika zatem, że prawo do renty inwalidzkiej bez względu na okres wyczekiwania ma tylko taka osoba, która była pracownikiem, a więc pozostawała w zatrudnieniu choćby krótki okres czasu a inwalidztwo powstało przed 18 rokiem życia.

W niniejszym przypadku nie istnieje zatem prawo do renty inwalidzkiej, albowiem osoba zgłaszająca wniosek o rentę nigdy nie pracowała. Sprawę należy więc rozpatrzyć jako sprawę o rentę rodzinną. (TW)

475. *Przedłużenie umowy o pracę nie uprawnia automatycznie do uzyskania zasiłku połogowego.*

PYTANIE: Ob. K. R. przyjęła została do pracy na czas ściśle określony od 1.4.1954 do 30.6.1954. Umowę o pracę z ob. K. R. zakład pracy przedłużył do 16.7.1954 ze względu na urodzenie przez nią w tym dniu dziecka. Ob. K. R. zgłosiła roszczenie o zasiłek połogowy, uzasadniając swoje roszczenie pozostawaniem w dniu porodu w stosunku pracy. Czy na tie przepisów prawnych roszczenie może być zrealizowane?

ODPOWIEDZ: Stosownie do przepisu art. 16 ust. 4 ustawy z 28.4.1948 w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. nr 27, poz. 182), umowa o pracę, zawarta z kobietą na czas określony, ulega przedłużeniu do dnia porodu, jeżeli miała ona wygasnąć w okresie 4 miesięcy przed porodem. Prawo to, które przysługuje w tym zakresie kobiecie w okresie ciąży, należy jednak odróżnić od prawa do zasiłku połogowego określonego w art. 105 ustawy o ub. sp. W myśl tego przepisu zasiłek połogowy może być przyznany, jeżeli w ciągu 12 miesięcy przed porodem kobieta pozostawała przynajmniej przez 4 miesiące w zatrudnieniu (zob. PUS nr 4/54 str. 97 wyjaśnienie 379). Jeżeli więc ob. K. R. w okresie od dnia porodu, tj. od 16.7.1954 w ciągu 12 miesięcy licząc wstecz, a więc do 16.7.1953 pozostawała w zatrudnieniu tylko od 1.4. do 16.7.1954, czyli 107 dni, nie ma ona prawa do zasiłku połogowego. Przedłużenie umowy o pracę nie uprawnia samo przez się do uzyskania zasiłku połogowego, jeżeli równocześnie nie zostały spełnione inne warunki wymagane dla przyznania świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. (Em)

Z O R Z E C Z N I C T W A

Trybunału Ubezpieczeń Społecznych

Udział w dochodach TUS apteki jest bez znaczenia dla świadczeń jej byłego właściciela, przysługujących z tytułu przejścia apteki na własność Państwa.

W wyroku z 10.2.1954 TR-II-766/53 TUS ustalił, że: „Osoby, które w dniu 8.1.1951 nie były dzierżawcami lub właścicielami aptek co najmniej w 50%, nie mogą korzystać ze świadczeń przewidzianych w ustawie z 8.1.1951 o przejęciu aptek na własność Państwa (poz. 1 Dz. Ust.), chociażby ich udział w dochodach apteki był faktycznie wyższy niż 50%“.

Uzasadniając swoje zapatrywanie TUS podniósł, że zarówno wspomniana ustawa z 8.1.1951 jak i wydane do niej rozporządzenia wykonawcze z 22.3.1952 (poz. 92 Dz. Ust.) posługują się ściśle określonymi pojęciami prawnymi własności i dzierżawy i ograniczają prawo do świadczeń przewidzianych w tych przepisach do osób, które podpadają pod pojęcia właściciela lub dzierżawcy apteki, z tym dalszym ograniczeniem, że udział tych osób we wspomnianych prawach rzeczowych musiał być w dniu krytycznym odpowiednio wysoki (50%). Osoby, które w tym dniu nie były właścicielami lub dzierżawcami aptek co najmniej w 50%, nie mogą więc korzystać ze świadczeń, chociażby ich udział w dochodach z apteki był faktycznie wyższy. Z treści omawianych przepisów, a w szczególności z wprowadzonych w nich ograniczeń, wynika, że postanowienia dotyczące zaopatrzenia i świadczeń z zakresu opieki lekarskiej dla b. właścicieli i dzierżawców aptek mają charakter wyjątkowy, a zatem nie dopuszczają wykładni rozszerzającej, podyktowanej czy to okolicznościami faktycznymi, które nie mają wpływu na zmianę stanu prawnego, czy też względami społecznymi.

Dr T. S.

1.8 — 1.9.1954

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

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie tymczasowych zasad orzecznictwa lekarskiego dla celów świadczeń rentowych (Dz. U. nr 36, poz. 157).

Stosownie do rozporządzenia lekarze ZUS orzekają do czasu utworzenia komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia przewidzianych w art. 14 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, stosując zasady ustalone w rozporządzeniu. Zasady te podane zostały w okólniku Centrali ZUS nr 57/54 z 24.7.1954 (zobacz PUS nr 9/54 str. 251).

2. Dekret z 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159).

Dekret uchyla od 1.7.1954 ustawę z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. U. z 1945 nr 22, poz. 131 z późniejszymi zmianami) tudzież dekret z 14.4.1948 o zasiłkach i pomocy dla żołnierzy Wojska Polskiego, żołnierzy i funkcjonariuszów służby bezpieczeństwa publicznego, członków Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej, oraz ich rodzin i normuje na nowo sprawę zaopatrzenia żołnierzy Sił Zbrojnych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w razie inwalidztwa i członków ich rodzin w razie śmierci żywiciela, gdy inwalidztwo to lub śmierć pozostają w związku przyczynowym ze służbą wojskową. Dekret nie ma zastosowania do oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych oraz oficerów powołanych z rezerwy do służby wojskowej w interesie obrony Państwa albo w razie mobilizacji i w czasie wojny. Zaopatrzenia i inne świadczenia pieniężne przysługujące na podstawie dekretu z 14.8.1954 przyznaje i wypłaca ZUS, jednakże dopiero od terminu, który oznaczy Prezes Rady Ministrów. Do tego czasu zaopatrzenia przyznają prezydja wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych w m. st. Warszawie i m. Łodzi), a ZUS wypłaca tylko przyznane przez te rady świadczenia pieniężne. Szerzemu omówieniu dekretu poświęcamy osobny artykuł.

3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 4.8.1954 w sprawie nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników nowoprzyjętych do stałej pracy w państwowych gospodarstwach rolnych i w państwowym gospodarstwie leśnym w ramach akcji osiedleńczej (Dz. U. nr 38, poz. 168).

Rozporządzenie przyznaje szczególny przywilej robotnikom nowoprzyjętym do stałej pracy w PGR lub państwowym gospodarstwie leśnym, którzy podejmują zatrudnienie jako nowoosiedleni w ramach akcji osiedleńczej prowadzonej przez właściwe organy państwowe. Robotnicy ci otrzymują zasiłek rodzinny od podjęcia pracy za każdy miesiąc przepracowany w tym samym gospodarstwie, nie muszą więc mieć 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, od którego uzależnione jest prawo innych pracowników do zasiłku rodzinnego. Rozporządzenie obowiązuje od 1.6.1954 z tym zastrzeżeniem, że jeżeli robotnik został przyjęty do pracy przed tym terminem, należy mu wypłacić zasiłek rodzinny za miesiąc maj, jeśli przepracował w tym miesiącu co najmniej 20 dni.

4. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 w sprawie zaliczania niektórych okresów do okresów zatrudnienia (Monitor A-74, poz. 902).

W myśl art. 8 ust. 3 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin Minister PiOS określa zasady i tryb zaliczania do okresów zatrudnienia okresów działalności rewolucyjnej, okresów pobytu w więzieniach i obozach odosobnienia za tę działalność oraz okresu służby w oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii. Zarządzenie z 1.7.1954 postanawia więc, jeśli idzie o działalność rewolucyjną, że do okresów zatrudnienia zalicza się: a) okresy pracy organizacyjnej w partiach politycznych SDKPiL, KPP, PPR, PPS-Lewica i RPPS oraz w innych organizacjach rewolucyjnych (KZMP, MOPR itp.), jeżeli czas ten nie jest już zaliczony jako okres zatrudnienia, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, b) okresy pobytu w więzieniach i obozach odosobnienia za działalność komunistyczną, niezależnie od tego czy pracownik należał do partii politycznych wymienionych pod a) i b) jest pozytywna opinia właściwych instancji partyjnych (komitetu powiatowego, miejskiego, dzielnicowego), potwierdzona przez Komitet Wojewódzki PZPR a nadto, w odniesieniu do okresów pobytu w więzieniach i obozach odosobnienia, udokumentowanie stwierdzające pobyt w więzieniu lub obozie odosobnienia i pozytywna opinia Zarządu Głównego Bojowników o Wolność i Demokrację. Zaliczenie okresów służby w ludowych oddziałach wojskowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii następuje na podstawie pozytywnej opinii Zarządu Głównego Boj. o Woln. i Dem.

5. Uchwała nr 466 Prezydium Rządu z 7.7.1954 w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów instytucji i przedsiębiorstw państwowych, powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (Monitor A-73, poz. 892).

Uchwała normuje w porozumieniu z CRZZ sprawy zwolnień od pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w urzędach, instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych powołanych: a) do pełnienia czasowo lub stale (na okres do 3 lat) funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych, albo b) na szkolenie. W okresie zwolnienia od pracy zawodowej do pełnienia z wyboru funkcji wymienionych pod a) zakład pracy nie może bez winy pracownika rozwiązać zawartej z nim umowy o pracę i obowiązany jest przyjąć go do pracy na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub inne, lecz nie niższe, jeżeli pracownik zgłosi się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie. Okres pełnienia funkcji, do której pracownik został powołany, zalicza się do okresu pracy zawodowej w zakresie uprawnień uzależnionych od ciągłości pracy, jakkolwiek w tym czasie pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy. Jeżeli pracownik zostaje powołany do pełnienia funkcji społecznych czasowo na okres nie dłuższy niż 3 dni, organizowanych na podstawie uchwał Prezydium Rządu, CRZZ lub centralnej instancji organizacji politycznej, pracownik otrzymuje wynagrodzenie z zakładu pracy i zachowuje wszystkie inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Na czas szkolenia organizowanego przez rady narodowe, związki zawodowe, organizacje polityczne lub inne organizacje społeczne, pracownik zostaje zwolniony przez zakład pracy na okres do 1 miesiąca na wniosek prezydium wojewódzkiej rady narodowej albo wojewódzkiej instancji związku zawodowego lub organizacji przeprowadzającej szkolenie, na okres zaś dłuższy niż 1 miesiąc — na podstawie zezwolenia jednostki nadrzędnej dla zakładu pracy, udzielonego na wniosek prezydium woj. rady nar. lub centralnej instancji tej organizacji, która przeprowadza szkolenie. W razie zwolnienia na okres do 1 mies. pracownik otrzymuje wynagrodzenie z zakładu pracy. Jeżeli szkolenie trwa dłużej niż 1 miesiąc, pracownik otrzymuje na ten czas urlop bezpłatny, nie ma zatem prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy, lecz zachowuje wszystkie inne uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. W przypadkach zwolnienia na czas ponad 1 miesiąc, lecz nie dłuższy niż 3 mies., pracownik otrzymuje od zakładu pracy wynagrodze-

nie jedynie wówczas, jeżeli w wyniku szkolenia następuje podniesienie kwalifikacji zawodowych pracownika. Przypadki te określa Prezes RM w drodze odrębnych przepisów. Pracownikowi, który po ukończeniu szkolenia zostaje skierowany przez organizację przeprowadzającą szkolenie do innego zakładu pracy, zalicza się okres pracy w dotychczasowym zakładzie pracy wraz z okresem szkolenia do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.

6. Pismo okólne nr 200 Prezesa RM z 18.8.1954 w sprawie wydawania legitymacji pracowniczych uprawniających do ulg kolejowych (Monitor A-79, poz. 932).

Pismo wyjaśnia między innymi że prawo do korzystania z 50% ulgi przy przejazdach kolejami państwowymi mają pobierający zaopatrzenia emerytalne na podstawie ustawy z 11.12.1923 o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych byli pracownicy: 1) państwowi, 2) b. związków samorządu terytorialnego, 3) państwowego przeds. „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” oraz przedsiębiorstw lasów państwowych, 4) b. monopoli państwowych. Wystawianie legitymacji uprawniających te osoby do zniżek kolejowych należy do ZUS.

7. Instrukcja Ministra Finansów z 20.5.1954 w sprawie majątku zlikwidowanych funduszy emerytalnych dla pracowników b. związków samorządu terytorialnego oraz ich przedsiębiorstw i zakładów (Dz. Urz. Min. Fin. nr 3, poz 11).

Instrukcja wprowadza jednolity tryb postępowania przydziół rad narodowych przy przejęciu majątku zlikwidowanych funduszy emerytalnych.

Okólniki ZUS

1.8. — 1.9.1954

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczą następujących spraw:

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 58 z 24.7.1954 wyjaśnia szczegółowo na tle postanowień dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz zarządzenia Prezesa PiOS w sprawie wykonania tegoż dekretu (Monitor A-70, poz. 874), jak i na podstawie jakich dowodów należy ustalić zarobki, od których wymierza się rentę starości, rentę inwalidzką oraz rentę rodzinną.

Okólnik nr 59 z 24.7.1954 normuje na tle postanowień art. 60—62 i art. 80 ust. 2 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin sprawę wypłaty zasiłków pogrzebowych po śmierci rencistów i członków ich rodzin.

Okólnik nr 62 z 30.7.1954 podaje oddziałom ZUS do wiadomości i stosowania od 15.6.1954 treść § 3 uchwały nr 359/54 Prezydium Rządu z 16.6.1954 o upoważnieniu Prezesa RM do decydowania w sprawie urządzania pogrzebów na koszt Państwa. Zgodnie z postanowieniem tego paragrafu urządzenie pogrzebu na koszt Państwa nie pozbawia rodziny zmarłego uprawnienia do zasiłku pogrzebowego w pełnej wysokości, przysługującego stosownie do obowiązujących przepisów uposażeniowych lub przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Wobec tego rodzina nie ma obowiązku przedkładania dowodu, że poniosła koszty pogrzebu.

Okólnik nr 67 z 10.8.1954 normuje szczegółowo, w związku z postanowieniami art. 20, 21 i 90 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, tryb postępowania przy ściąganiu i odpisywaniu nieprawnie pobranych świadczeń.

Okólnik nr 68 z 10.8.1954 zarządza, aby oddziały ZUS rozesłały do zakładów pracy komunikat w sprawie zmiany sposobu obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. Zob. artykuł w PUS nr 7—8/54 str. 220.

Okólnik nr 69 z 16.8.1954 normuje szczegółowo tryb postępowania oddziałów ZUS przy przejęciu wypłaty zaopatrzeń inwalidzkich od wydziałów pracy i pomocy społecznej przydziół wojewódzkich rad narodowych. Od 1.10.1954 zaopatrzenia te będą wypłacały oddziały, na których obszarze uprawniony zamieszkuje, jednakże Oddział Obwodowy w Sosnowcu wypłacać będzie zaopatrzenia uprawnionym zamieszkałym na terenie całego województwa stalinogrodzkiego.

Okólnik nr 70 z 19.8.1954 wyjaśnia, kiedy należy uważać, że członek rodziny pracownika pozostawał na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 45 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emer. pracowników i ich rodzin. W myśl okólnika dzieci, wnuki i rodzeństwo pozostają na utrzymaniu pracownika w chwili jego śmierci, jeśli wówczas nie pracowali zarobkowo. Fakt, iż pracownik lub jego małżonka posiadał dochody nie tylko z tytułu zatrudnienia, lecz również z innych źródeł, nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia. Małżonka i rodziców uważa się za pozostających na utrzymaniu pracownika w chwili jego śmierci, jeżeli wówczas nie pracowali zarobkowo ani nie pobierali renty, pensji lub zaopatrzenia. Pobieranie takiego świadczenia, bez względu na jego wysokość, nie pozwala na uznanie tych osób za pozostających na utrzymaniu. Jeżeli rodzina czerpała środki utrzymania nie tylko z pracy pracownika, lecz także z gospodarstwa rolnego lub z innych źródeł (preds. handlowe, przemysłowe), wówczas w pierwszym przypadku uważa się, że małżonek lub rodzice pozostawali na jego utrzymaniu tylko wówczas, gdy podstawa wymiaru podatku gruntowego (przychód szacunkowy) za rok poprzedni nie przekraczała połowy rocznej renty, jaka by przysługiwała małżonkowi względnie rodzicom na podstawie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym; w przypadku drugim należy przyjąć, że małżonek lub rodzice nie pozostawali na utrzymaniu pracownika bez względu na wysokość dochodów rodziny z innych źródeł (poza gospodarstwem rolnym).

Okólnik nr 72 z 31.8.1954 wprowadza uproszczenia przy sporządzaniu przez rewidentów ZUS wykazu „B” z terenowej kontroli wypłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy, których fundusz płac podlega kontroli banku, jeżeli zakłady te wypłacają zasiłki rodzinne co najmniej 100 gromom rodzinnym.

Okólnik nr 73 z 31.8.1954 dotyczy wykonania rozporządzenia z 4.8.1954 (Dz. U. nr 38, poz. 163). Zob. wyżej Przegląd Ustawodawstwa pkt 3.

SPRAWY ORGANIZACYJNE

Okólnik nr 63 z 30.7.1954 podaje szczegółowe zestawienie właściwości terytorialnej oddziałów ZUS według powiatów.

Okólnik nr 66 z 6.8.1954 likwiduje wydziały organizacji i inspekcji świadczeń w Oddziałach ZUS w Bydgoszczy, Gdańsku, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

SPRAWY PRACOWNICZE

Okólnik nr 71 z 25.8.1954 poleca stosować do pracowników ZUS uchwałę nr 466 Prezydium Rządu z 7.7.1954 (Monitor A-73, poz. 892) w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych, powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (zob. wyżej Przegl. Ustawodawstwa pkt 5).

nasza praca zawodowa i społeczna

Pod adresem Służby Zdrowia

Niewielki prostokątny druczek pokryty siecią rubryczek i rubryk... Ot, jeszcze jeden urzędowy karteluszek spośród licznych, jakie w różnych okolicznościach naszego życia bądź wypełniamy osobiście, bądź otrzymujemy wypełnione w rozmaitych instytucjach. A przecież paperek ten to dokument wielkiej wagi, dokument, na podstawie którego robotnicy otrzymują ze Skarbu Państwa miliony złotych tytułem zasiłków chorobowych z ubezpieczenia społecznego. Dokumentem tym jest „zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy”, popularne L4.

Kto dysponuje tymi olbrzymimi kwotami przeznaczonymi na wypłaty zasiłków chorobowych na podstawie L4?

Wbrew pozorom, nie zakład pracy wypłacający zasiłki, nie ZUS, nie instancje związkowe. D y s p o n e n t e m t y c h s u m j e s t l e k a r z .

Jego sumiennosc przy wydawaniu L4 decyduje nie tylko o stanie absencji chorobowej, a co za tym idzie o wykonaniu planów produkcyjnych. Jego sumiennosc wywiera także decydujący wpływ na wysokość wyplat z ubezpieczenia chorobowego, wywiera wreszcie wpływ na szybkie obsluzenie pracownika w tym zakresie.

Sumiennosc ta powinna więc przejawiac się zarówno w wydawaniu zwolnienia w razie rzeczywistej potrzeby, jak również w jak najstarrniejszym jego wypełnianiu w sposób, który by jednostkom nieuczciwym i nieświadomym nie stwarzał pokusy falszowania, a jednocześnie nie utrudniał pracy pracownikom ubezpieczeniowym wypłacającym zasiłki i nie obrzydzał życia samemu ubezpieczonemu. Zakład pracy czy ZUS zwraca bowiem niedokładnie wypełniony formularz do uzupełnienia; wydeptywanie gabinetów lekarskich w celu zdobycia potrzebnego uzupełnienia czy omówienia nieformalnie zrobionej poprawki jest przecież zawsze i kłopotliwe i denerwujące. Jeszcze gorzej, gdy placówka służby zdrowia znajduje się poza miejscem zamieszkania ubezpieczonego a dojazd

połączony jest ze znaczniejszą stratą czasu i pieniędzy. Pracownik zorzeczy wówczas i klnie na rzekomą biurokrację, a przypisuje ją przede wszystkim temu, który nie zawinił, tj. referentowi zasiłkowemu.

Nie będzie chyba przesadą twierdzenie, że spośród wszystkich bolączek zawodowych wielkiej rzeszy pracowników ubezpieczeniowych w zakładach pracy najbardziej dokuczliwym i utrudniającym pracę jest niedokładne wypełnianie L4.

Podczas wizytacji referatów ubezpieczeniowych w zakładach pracy, na naradach klubów korespondentów PUS, w rozmowach z czytelnikami i listach nadchodzących do redakcji — jak motyw przewodni stale przewijają się żale i utyskiwania na to zagadnienie. Jest ono jednakowo palące we wszystkich dzielnicach kraju, a po uchwale z 18 maja 1954 r., przyznającej zasiłek matkom opiekującym się chorymi dziećmi, nabrano jeszcze większej ostrości.

Weźmy dla przykładu teren Łodzi, gdzie z uwagi na wysokie uprzemysłowienie i wysoki stan zatrudnienia problem zasiłków chorobowych jest szczególnie ważny.

Na niedokładne wypełnianie L4 uskarżają się tam przede wszystkim kontrolerzy ZUS, którzy kwestionują wiele wypłaconych zasiłków właśnie z powodu usterek w L4. Na to samo narzekają również zakłady pracy. Oto przykłady, wybrane spośród wielu:

Ozorkowskie Zakłady Przemysłu Zgrzebnego w Ozorkowie k/Łodzi, Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Róży Luksemburg w Łodzi, Zakłady im. Kunickiego w Łodzi, Konstantynowskie Zakłady Przemysłu Wełnianego w Konstantynowie k/Łodzi, uskarżają się na szereg niedokładności w otrzymywanych L4. Do najczęstszych usterek należą nieczytelne nazwiska ubezpieczonych, brak daty urodzenia, brak symbolu grupy społecznej, brak symbolu statystycznego choroby, rozbieżność pomiędzy ilością dni wypisanych a datami, poprawki nie omówione, brak stempla komisji lekarskiej przy zwol-

nieniach na czas dłuższy, brak podpisu lekarza, brak daty urodzenia lub imienia dziecka przy zwolnieniach matek, przy ilościach dni wypisanych słownie — brak daty początkowej i daty końcowej zwolnienia. Ta ostatnia niedokładność wymaga specjalnej czujności referenta zasiłkowego, gdyż przy zwolnieniach na czas dłuższy istnieje tu obawa dwukrotnej wypłaty zasiłku za ten sam dzień choroby.

Na takie i tym podobne braki uskarżały się i uskarżają nadal zakłady pracy z innych terenów Polski, jak na przykład: Przemysłowe Zjednoczenie Budowlane w Rzeszowie, Zakład Zbytu Energii Elektrycznej we Wrocławiu, Cukrownia w Gryficach, Przemysłowe Zjednoczenie Budowlane w Lublinie, Huta Stalowa Wola, Powiatowe Zakłady Mleczarskie w Giżycku i wiele, wiele innych.

Nie trzeba chyba udowadniać, jakie konsekwencje pociąga za sobą każda z wymienionych niedokładności w L4. Każda z nich może gościć zarówno w interesy Skarbu Państwa jak i w żywotne interesy ubezpieczonego, odwołując termin wypłaty zasiłku będącego niejednokrotnie dla pracownika i jego rodziny jedynym środkiem utrzymania.

Co robią Wydziały Zdrowia PRN, by zapobiec przypadkom niestaranego i niedbałego wypełniania omawianego formularza? Czy instruują należycie personel iekarski i pomocniczy placówek służby zdrowia? Czy czynią to we własnym zakresie w stosunku do personelu podległych placówek ich kierownicy? Wydaje się, że nie wszędzie i ciągle jeszcze w stopniu niedostatecznym.

Pracownicy ubezpieczeniowi próbują niekiedy sami nawiązać bezpośredni kontakt z Wydziałem Zdrowia PRN, aby wspólnie przeanalizować najczęściej powtarzające się usterki, a tym samym wpłynąć na ich usunięcie. Nie zawsze im się to jednak udaje. Na przykład łódzki klub korespondentów PUS zaprosił w lipcu na naradę roboczą przedstawiciela Wydziału Zdrowia łódz-

kiej PRN; na to zaproszenie Wydział Zdrowia w ogóle nie zareagował.

Obowiązkiem służby zdrowia jest leczyć. Ale obowiązkiem służby zdrowia jest również współdziałać w wielkim wysiłku o oszczędność i w

wielkiej kampanii o ułatwienie bytowania ludzi budujących kraj. Toteż każda placówka lecznicza musi dbać o to, by zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy było nie tylko wydane z rozmysłem w razie rzeczywistej potrzeby, lecz by było ono

wypełnione dokładnie, bez budzących wątpliwości poprawek, skreśleń itp.

Tęgo wymaga dobro Skarbu Państwa. Tęgo samego wymaga dobro ubezpieczonego.

Maria Majewska

Uwagi i spostrzeżenia naszych czytelników

O ustalaniu uprawnień do zasiłków z tytułu pielęgnacji dziecka

Powzięta na wniosek CRZZ uchwała Rządu, przyznająca zasiłki chorobowe matkom pracującym za okres nieobecności w pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem, spotkała się z żywym uznaniem tych pracownic, które dawniej w przypadkach dłuższej choroby dziecka pozbawione były minimum dochodu stanowiącego źródło utrzymania.

Powyzszą uchwałą rozwiązany został poważny problem, a ilość wypłat zasiłków chorobowych znacznie wzrosła.

Same wypłaty zasiłków za opiekę nad chorym dzieckiem wykazują jednak niedociągnięcia. Referenci obliczający w zakładach pracy zasiłki skarżą się na niewłaściwe wypisywanie asygnat przez ośrodki zdrowia. Często na asygnatach brak jest imienia chorego dziecka, jak też i daty jego urodzenia. Bez tych danych referent obliczający zasiłki niejednokrotnie nie wie, czy zasiłek należy wypłacić, czy też nie, kierując zgłaszającą się pracownicę do ośrodka zdrowia, lekarza względnie rady zakładowej w celu uzupełnienia asygnaty.

Nie wywiązują się również ze swego zadania w zakresie wypłat

tych zasiłków niektóre rady zakładowe. Decyzje odnośnie wypłaty wydawane są zbyt pobłażliwie. Rady zakładowe nie zawsze sprawdzają, czy matka mająca zwolnienie faktycznie zmuszona była pozostać przy dziecku ze względu na brak innej opieki. Zdarzają się przecież sytuacje, kiedy w domu jest matka pracownica, teściowa lub inne osoby, które mogłyby się opiekować chorym dzieckiem.

Rady zakładowe powinny więc wzmocnić akcję uświadamiającą o uprawnieniach matek w czasie choroby dziecka. Mimo bowiem krótkiego okresu wypłat tych zasiłków, niektóre matki już wykorzystaly 30-dniowy okres zasiłkowy za opiekę nad dzieckiem. Są bowiem pracownice nadużywające postanowień uchwały bez prawdziwej konieczności.

Będąc na kontroli w pewnym zakładzie pracy byłem świadkiem następującego faktu: do referenta obliczającego zasiłki zgłosiła się matka ze zwolnieniem lekarskim na 8 dni za opiekę nad chorym dzieckiem zapytując, czy na podstawie tego zwolnienia otrzyma zasiłek. Po otrzymaniu pozytywnej odpowiedzi oświadczyła, że w przeciwnym razie

postarałaby się dla dziecka o opiekę którejś z krewnych a sama poszłaby do pracy. Dlatego też działalność rad zakładowych nie powinna ograniczać się jedynie do stwierdzenia, że w domu matki opiekującej się dzieckiem nie ma innych domowników, ale również do uświadomienia pracownicy o tym, że nie powinny nadużywać zwolnień z pracy.

Poważny kłopot sprawiają referentom obliczającym zasiłki zwolnienia wydane ojcom na okres choroby dziecka w tym czasie, gdy matka przebywa na wczasach, w szpitalu, sanatorium itp. zwłaszcza, gdy rady zakładowe wydają decyzje odnośnie wypłaty zasiłku. Ojciec nie otrzymawszy zasiłku zwróci się na referenta. A przecież można by tego uniknąć, gdyby rada zakładowa od razu udzieliła właściwego wyjaśnienia, że ojcu zasiłek nie przysługuje.

Uwagi swoje piszę w przekonaniu, że przyczynią się one do usunięcia wymienionych niedociągnięć i do usprawnienia wypłat zasiłków z tytułu opieki nad chorym dzieckiem.

Antoni Olech

Rewident ZUS w Wałbrzychu

O współpracy rewidentów ZUS z zakładami pracy

Niejednokrotnie czytujemy na łamach PUS artykuły mówiące o niedbałej i niewłaściwej pracy zakładów pracy przy obliczaniu i wypłacie zasiłków. Czytamy skargi referentów ubezpieczeniowych na brak zainteresowania i kontroli ze strony głównych (starszych) księgowych. Szczególnie często wymienia się zakłady pracy, leżące poza siedzibą placówek ZUS.

Dążąc do wykrycia i usunięcia tego rodzaju szkodliwych zjawisk oraz stwierdzenia organizacji wypłat i kwalifikacji referentów obliczających zasiłki w zakładach pracy, przeprowadzono superkontrolę i instruktarz w kilku zakładach pra-

cy rozmieszczonych z dala od siedziby poznańskiej placówki ZUS.

W wielkopolskich Zakładach Przemysłu Tłuszczowego w Sz. referent obliczający zasiłki umieszczony jest w sekcji płacy i pracy. Szybko i właściwie orientuje się on i interpretuje obowiązujące przepisy. Jego praca jest systematycznie kontrolowana przez starszego księgowego, wyznaczonego przez głównego księgowego przedsiębiorstwa. Starszy księgowy sprawdza każdorazowo obliczenia zasiłku i uprawnienia. Dokumentacja zasiłków przechowywana jest bardzo starannie. Wszystkie oświadczenia o stanie rodzinnym wypełniono prawidłowo

i ułożono alfabetycznie. Karty zasiłkowe aktualne, również przechowywane wg alfabetu. Referent zasiłkowy umieszcza na oświadczeniu o stanie rodzinnym datę, kiedy nastąpi ewentualne rozwiązanie umowy o pracę, by w ten sposób wykluczyć dalszą wypłatę zasiłku rodzinnego.

„Praca z obliczaniem zasiłków — mówi referent zasiłkowy — jest trudna i zabiera wiele czasu, lecz lubię ją. Przynosi ona cały szereg zjawisk życiowych i zmusza mnie do zapoznawania się z przepisami z innych dziedzin“.

Dyrektor Zespołu Rybnego PGR w L. wyraził zadowolenie, że kon-

trolerzy ZUS bywają w Zespole częstymi gośćmi i oświadczył, że wnikliwe kontrole, wykazujące jak najdrobniejsze uchybienia i błędy, pomagają wydatnie administracji zespołu postawić sprawę wypłat zasiłków na właściwym poziomie. „Jeżeli organizujecie kurs szkoleniowy, podajcie daty — natychmiast deleguję odpowiedzialnego referenta“.

Przeprowadzona kontrola ujawniła, że referent zasiłkowy dobrze zna przepisy instrukcji o wypłacie zasiłków, lecz nie bardzo umie je stosować. Jest on zdania, że z treści instrukcji o zasiłkach rodzinnych nie wynika jasno, jakiego rodzaju dokumentów należy wymagać od ubezpieczonego, ażeby zaliczyć mu okres poprzedniego zatrudnienia do 3-miesięcznego okresu oczekiwania przy zmianie miejsca pracy. Zawsze na tym odcinku ma poważne trudności z wyszukaniem

odpowiedniego rozdziału w instrukcji i z „dopasowaniem“ go do aktualnej sytuacji.

Zwracamy uwagę, że pomocne w tym zakresie jest „zestawienie terminów podjęcie zatrudnienia“, zamieszczone w nr 7-8/54 PUS, str. 223

Sprawy zasiłkowe w Zespole prowadzone są dość starannie, aczkolwiek karty zasiłkowe zaprowadzono dopiero od roku i w związku z tym bywają poważne trudności z ustaleniem kresów świadczeń. Dla ułatwienia wypłat dodatku mlecznego ujęte zostały do rejestru wszystkie osoby wychowujące dzieci do lat 7; do tego rejestru wpisuje się co miesiąc zarobki, renty i ewentualne zaopatrzenia rodziców (opiekunów), ażeby w ten sposób bez trudu ustalić przeciętną wysokość zarobku za każdy miesiąc minionego kwartału.

I wreszcie Zakłady Przem. Teren. Materiałów Budowlanych w S.

I tutaj przeprowadzona kontrola stwierdziła właściwą organizację

wypłat i dobre przygotowanie referenta zasiłkowego, którego niestety kierownictwo zakładu pracy przesunęło na inny odcinek pracy. Obliczanie zasiłków powierzono nowemu pracownikowi, którego instruowano na miejscu w toku superkontroli i skierowano wkrótce na przeszkolenie w poznańskim Oddziale ZUS.

Radę miejscową i kierownictwo zakładu pracy zobowiązano do otoczenia opieką nowego referenta i kontrolowania jego czynności przez poprzednika, mającego duże doświadczenie na tym odcinku pracy.

Reasumując całokształt pracy na odcinku wypłat zasiłków wymienionych zakładów pracy, wypada podkreślić szczerą chęć bezbłędnego wywiązania się z obowiązku wypłat zasiłków i duże zainteresowanie kursami szkoleniowymi organizowanymi przez ZUS.

elem (Poznań)

O słabej działalności niektórych rad zakładowych i komisji s-u

Uchwała Partii i Rządu z kwietnia br. o powierzeniu pieczy nad ubezpieczeniem społecznym związkom zawodowym nakłada na poszczególne instancje związkowe obowiązki dokładnego uporządkowania zaległości w tej dziedzinie.

Niestety, w wielu jednak radach zakładowych i komisjach socjalno-ubezpieczeniowych nic się nie zmieniło, jeżeli idzie o zainteresowanie się sprawami ubezpieczenia społecznego. W dalszym ciągu przewodniczący rad zakładowych wykonują prace za komisje socjalno-ubezpieczeniowe, w dalszym ciągu podpisuje się asygnaty chorobowe bez specjalnej oceny i analizy zachorowań.

Komisje socjalno-ubezpieczeniowe istnieją często tylko na papierze. Kontrolę zasiłków rodzinnych w lutym i czerwcu każdego roku przeprowadza aktyw socjalno-ubezpieczeniowy jak coś, narzucone siłą, ot, po prostu refe-

rentowi zasiłkowemu nie chce się chodzić po zakładzie i czynność tę zrzuca na komisję s-u, rozumuje ten i ów. Rozumowanie takie pokutuje jeszcze w niejednym aktywie s-u, a walka z absencją i przyczynami zachorowań w dalszym ciągu pozostaje w sferze projektów i planów.

Konkurs ogłoszony przez PUS w październiku ub. r. wykazał, że na 70 nadesłanych odpowiedzi tylko 30 mówi o tym, że rada zakładowa (komisja socjalno-ubezpieczeniowa) współpracuje z referentem zasiłkowym, pomagając mu lub kontrolując jego czynności. W skali ogólnokrajowej statystyka taka wypadłaby na pewno jeszcze gorzej.

Dwa razy do roku oddziały obwodowe ZUS organizują kursy szkoleniowe o zasiłkach chorobowych i rodzinnych. Znikoma ilość słuchaczy spośród aktywu związkowego świadczy jednak o braku zaintere-

sowania tymi sprawami instrukcje i broszury nie spełniają bowiem takiego zadania, jak żywe słowo na kursach szkoleniowych.

Czas najwyższy, aby niektóre rady zakładowe i komisje socjalno-ubezpieczeniowe otrząsnęły się z letargu i zabrały się do solidnej pracy, nie wolno bowiem lekceważyć zaufania załogi. Właśnie nie kto inny, jak aktyw związkowy musi czuwać nad pracą referenta zasiłkowego i kontrolować jego czynności. Aktyw związkowy powinien uświadomić kierownictwo zakładu o konieczności kontroli pracy referenta zasiłkowego przez administrację zakładu. O tym drukuje się w PUS całe szpalty ale rezultatów nie widać.

Błogi sen ogarnął niektóre nasze rady zakładowe i komisje socjalno-ubezpieczeniowe. Spią spokojnie na laurach, w oczekiwaniu na coś, co dokona się bez ich udziału.

Bogusław Wójcik
(Czestochowa)

O błędzie drukarskim w serii druków legitymacji ubezpieczeniowej

W otrzymanych ostatnio z Oddziału ZUS w Gliwicach formularzach legitymacji ubezpieczeniowych — Serii G nr nr 288221-45 stwierdziłem bardzo poważny błąd drukarski, a mianowicie: na stronie 7-19 „Zaświadczenia zakładów pracy o zatrudnieniu“ w kol. 4 zamiast: „Data ustania pracy“ —

powtórzono treść kol. 1, a mianowicie: „Data rozpoczęcia pracy, dzień, miesiąc i rok“.

Jeśli rubrykę 4 legitymacji będzie wypełniał doświadczony ubezpieczeniowiec, na pewno wpisze datę ustania pracy; jeśli jednak będzie to czynił nowicjusz, powtórzy mechanicznie datę kolumny 1-ej, tj. datę

rozpoczęcia pracy, a zatem na legitymacji pracownika nie będzie śladu daty ustania pracy.

Sądzę, że w związku z powyższym powinien być wydany okólnik wyjaśniający sposób wypełniania tych legitymacji.

Alojzy Podgórski
(Hurtownia WPHS w Gliwicach)

ROLA NARAD ROBOCZYCH KLUBÓW KORESPONDENTÓW

Gdy wymawiamy słowo klub, to z pojęciem tego wyrazu kojarzy nam się zazwyczaj obraz odpowiednio urządzonego lokalu wyposażonego we wszystko, co sprzyja pracy umysłowej, lekturze i swobodnej wymianie myśli.

Takimi lokalami nie dysponują kluby korespondentów Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych; nie mają one nawet najskromniejszych własnych siedzib, mieszcząc się „kątem”, udzielanym gościnnie przez oddziały ZUS lub związki zawodowe. Narady robocze klubów odbywają się przeważnie w świetlicach wypożyczanych przez tę czy ową instytucję lub zakład pracy na czas ściśle ograniczony, co powoduje niekiedy konieczność przerwania jak najbardziej ożywionej dyskusji, ku ogólnemu niezadowoleniu zebranych.

Ten stan rzeczy choć utrudnia pracę naszych klubów, to przecież nie uniemożliwia jej. Klubów korespondentów PUS przybywa. Stale wzrasta liczba ich członków.

Jakie formy przybiera współpraca korespondentów zrzeszonych w klubach? Czy wszyscy pisują korespondencje?

Czy wreszcie redakcja publikuje wszystkie nadesłane prace?

Jest rzeczą zrozumiałą, że choć pisuje wielu korespondentów, nie pisują wszyscy. Rzecz jasna również, że i spośród korespondencji nadesłanych redakcja — czy to ze względów formalnych czy tematycznych nie zamieszcza wszystkich, co nadchodzi.

Nie umniejsza to jednak w niczym znaczenia każdej otrzymanej korespondencji. Wiele zagadnień i informacji zostaje bowiem wykorzystanych w opracowaniach redakcyjnych; nadesłane rzeczowe krytyki stają się podstawą interwencji. Te korespondencje, których tematyka „nie dojrzała” na razie do publikowania, wędrują do właściwych resortów branżowych czy nadrzędnych władz ubezpieczeniowych i dopiero po pewnym — odległym nieraz — czasie problem w nich poruszony otrzymuje rozwiązanie w gotowym akcie prawnym. W ten sposób korespondencje pomagają w rozpoznaniu potrzeb

terenu, pomagają w rozwiązywaniu pewnych kwestii ubezpieczeniowych.

Zadna korespondencja, w sprawie choćby pozornie błażej i małoważnej, jeśli tylko zawiera informację rzetelną lub wniosek słuszny, nie idzie na marne, lecz spełnia swoją funkcję społeczną, przyczyniając się do udoskonalenia ubezpieczenia społecznego i usprawnienia pracy związanej z jego wykonywaniem.

Lecz — powie ktoś i pozornie nie będzie to pozbawione słuszności — pisać korespondencje można przecież indywidualnie, nie należąc do klubu.

Zastanówmy się więc, co daje korespondentowi przynależność do klubu. I tu trzeba zwrócić uwagę na inne — poza pisaniem korespondencji — formy współpracy korespondentów zrzeszonych. Formy tej współpracy są różne, zależnie od potrzeb terenu, zależnie wreszcie od pomysłowości inicjatywy i energii przewodniczących i członków prezydium, którzy nadają ton całej działalności klubu.

Niektóre kluby, jak na przykład w Rzeszowie, gdzie członkami prezydium byli do tej pory niemal wyłącznie pracownicy ZUS, stosują praktykę udzielania porad i informacji zgłaszającym się swoim członkom - referentom zasiłkowym z zakładów pracy na miejscu, w lokalu ZUS. Podobnie postępuje klub warszawski. Natomiast członkowie prezydium klubu chorzowskiego wyjeżdżają w teren i na miejscu, w kopalniach i hutach, pomagają swoim członkom w interpretacji przepisów, wyjaśniają im sytuacje wątpliwe i wywite, a jednocześnie uczą ich, jak pisać korespondencje. W prezydium klubu chorzowskiego czynnie pracuje górniczy aktyw związkowy kopalni i hut, toteż nie jest przypadkiem, że z tego właśnie klubu redakcja otrzymuje najwięcej korespondencji i najwięcej cennych informacji.

Największą jednak i najbardziej konkretną korzyść przynoszą członkom klubu spotkania i narady robocze. Spotkania (poszczególne korespondentów z członkami prezydium) i narady robocze (wszystkich członków wraz z zaproszonymi gośćmi) stają się bowiem terenem koleżeńskiej wymiany doświadczeń i osiągnięć.

S z c z e g ó l n i e w a ż n e s ą n a r a d y r o b o c z e, gdyż dobrze zorganizowana narada jest miejscem spotkania korespondenta — referenta zasiłkowego z zakładu pracy z przedstawicielem ZUS, przedstawicielami aktywu socjalno - ubezpieczeniowego, nadzoru administracji, wyższych instancji związkowych, redakcji PUS, a nawet z przedstawicielem służby zdrowia. Na takiej naradzie każdy referent zasiłkowy może „wyłożyć” wszystko co go boli, co mu utrudnia pracę, przedyskutować możliwości jej usprawnienia. Może zasięgnąć informacji. Może jednak równocześnie usłyszeć, jakie „prezenty” mają do niego inni.

Na naradzie roboczej referent zasiłkowy napotykający na takie czy inne trudności w pracy, dowiaduje się, jak w podobnych sytuacjach radzi sobie jego bardziej doświadczony, czy bardziej energiczny kolega. Narada robocza utwierdza korespondenta w przekonaniu, że wbrew pozorom nie jest on zupełnie sam (jak by mu się to niekiedy, w niejednym jeszcze zakładzie pracy mogło wydawać), że stoi za nim zwarty kolektyw. Narada robocza podwyższa jego kwalifikacje, dodaje mu wiary we własne siły i umiejętności, zachęca do śmiałej, odważnej krytyki. Narada robocza, z uwagi na obecność na niej doświadczonych, długoletnich pracowników ubezpieczeniowych (z ZUS) i związkowych, od razu na miejscu wyjaśnia szereg spraw, czyniąc zbędnym kłopotliwe niekiedy pisanie korespondencji i interweniowanie.

Owoce narady roboczej może być również cenna dla sprawy ubezpieczenia korespondencja wspólna, produkt pracy kolektywnej. Taką była na przykład korespondencja klubu rzeszowskiego pt. „Gdy władze ubezpieczeniowe milczą” zamieszczona w nr 3 1954 r. PUS: taki charakter miał również artykuł przewodniczącej klubu łódzkiego pt. „Zbyt długo wędrują komunikaty ZUS do zakładów pracy” w nr 9/1954 PUS.

Jako przykład celowych, dobrze pomyślanych i należycie zorganizowanych narad mogą posłużyć odbyte w lipcu i wrześniu br. narady klubów: łódzkiego i chorzowskiego.

Nie jest winą organizatorów, że na pierwszej z wymienionych narad nie dopisał przedstawiciel służby zdrowia, a na drugiej — Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych.

Niestety, liczba odbytych w tym roku narad, jeśli weźmiemy pod uwagę ilość istniejących klubów, jest stanowczo zbyt mała. Narady i spotkania powin-

ny organizować wszystkie kluby. Termin odbycia narady powinien się znaleźć w planie pracy każdego klubu na najbliższe miesiące. Terminów tych należy ściśle przestrzegać, a o wszelkie informacje i wskazówki zwracać się do redakcji, która zawiadomiona w porę zawsze wydeleguje na naradę swojego przedstawiciela. Z uwagi na harmonogram

zajęć redakcyjnych pożądana jest, aby w miarę możliwości zebrania odbywały się w pierwszej dekadzie miesiąca.

Narady klubów korespondentów stanowią sposobność rozszerzenia zasięgu wiadomości fachowych i opanowania przodujących metod pracy. Takich sposobności pomijać nie wolno.

M.

Okresowa narada Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie

W dniu 12 września 1954 odbyła się w Chorzowie narada robocza Klubu Korespondentów PUS. Porządek obrad obejmował omówienie działalności Klubu w roku bieżącym oraz planu pracy na najbliższą przyszłość.

Przewodniczący Klubu, tow. Feliks Woźniczka, przedstawił liczby, które świadczą o żywotności Klubu. Oto bowiem liczba korespondentów wynosi obecnie 30, podczas gdy przed dwoma laty, w chwili zakładania Klubu, było ich 11. Spośród obecnego grona korespondentów jest 16 korespondentów współdziałających z redakcją PUS systematycznie i 12 — dorywczo; 4 natomiast nie przejawia działalności korespondencyjnej. W pierwszych miesiącach bieżącego roku Klub dostarczył do redakcji liczne korespondencje, z których 30 zostało zamieszczonych. W tymże czasie klub odbył 2 narady robocze (w poprzednich latach istnienia tylko po jednej).

Klub korespondentów PUS w Chorzowie stosował następujące formy pracy: a) indywidualne pisanie korespondencji, b) konsultacje kore-

spondentów z prezydium klubu, c) wyjazdy do zakładów pracy wypłacających zasiłki, d) wspólne pisanie artykułów na te same tematy przez korespondentów doświadczonych i korespondentów młodych, aby w ten sposób szkolić młodszych.

Tow. Woźniczka zwrócił uwagę, że dla pracy Klubu nie przejawiała żadnego zainteresowania Wojewódzka Rada Związków Zawodowych, która już po raz drugi, pomimo otrzymanego zaproszenia, nie wydelegowała na naradę swego przedstawiciela. Natomiast pełne zrozumienie wykazują dyrektorzy oddziałów ZUS: tow. Piecha z Częstochowy, tow. Pillardy z Chorzowa, tow. Urbączyk z Tarnowskich Gór oraz tow. Łuszcz z Zabrze.

Z kolei tow. Woźniczka zwrócił uwagę zebranych, że w związku z reformą ubezpieczenia znaczenie Klubu korespondentów znacznie się wzmogło; Kluby powinny bowiem wydatnie przyczynić się do należytego ustalenia zagadnień ubezpieczeniowych w zakładzie pracy.

W punkcie drugim przewodniczą-

cy Klubu rzucił myśl, aby w związku z dziesięcioleciem wyzwolenia Śląska spod okupacji hitlerowskiej wydać specjalny „numer śląski PUS” o tematyce przeważnie śląskiej, opracowany w większości przez członków Klubu chorzowskiego. Z tą propozycją postanowił Klub wystąpić do redakcji PUS.

W ożywionej dyskusji na ten temat zabierało głos wielu korespondentów, m.in. towarzysze: Gnizia, Smoliński, Polok, Romanowa, Kaizik, Rak, Maźniak, Roman Woźniczka i Marek, omawiając ewentualną tematykę numeru śląskiego i deklarując swój udział autorski w tym numerze.

Poruszono również sprawę zjednywania dalszych członków-korespondentów przy pomocy rewidentów ZUS; dyskutowano także nad szeregiem zagadnień w pracy ubezpieczeniowej referentów zasiłkowych w zakładach pracy, a w szczególności nad niewłaściwym często szeregowaniem referentów, które nie zawsze odpowiada ich kwalifikacjom zawodowym.

Echa pierwszej spartakiady pracowników ZUS

W ramach I Spartakiady Centrali ZUS i Oddziału Warszawskiego przeprowadzone zostały w dniach od 23 do 31.8.1954 konkurencje: pływanie (50, 100 i 400 m), lekkoatletyka (bieg 100, 500, 1000 i 3.000 m, skok w dal, skok wzwyż, rzut granatem, pchnięcie kulą), turniej siatkówki, turniej szachowy, turniej tenisa stołowego i strzelanie z karabinów sportowych.

Przebieg poszczególnych konkurencji był na ogół dość sprawny i należy stwierdzić, że Spartakiada była udana. Do powodzenia tej imprezy przyczyniła się też pomoc sportowców CWKS, którzy udostępnili kolegom z ZUS dla przeprowadzenia zawodów reprezentacyjne tereny sportowe (pływalnię i stadion WP) oraz sprzęt boiskowy. Podczas

oficjalnego zamknięcia I Spartakiady nastąpiło wręczenie przez Przewodniczącego Komitetu Spartakiady — Zastępcę Naczelnego Dyrektora ZUS cennych nagród oraz dyplomów najlepszym zawodnikom.

Mistrzem Spartakiady został kol. A. Szarowski, mistrzynią kol. H. Burza, wicemistrzem kol. Cz. Mieszko, wicemistrzynią kol. J. Szczepańska. Mistrzem w grupie seniorów został kol. Woźnica.

W punktacji ogólnej pierwsze miejsce zdobył zespół Centrali ZUS (Dział Świadczeń, Planowania i Rachunkowości, Biuro Kadr), następne miejsca zajęły: Oddział Warszawski, Dział Centrali PZE i Biuro Świadczeń Zagranicznych.

Dla Działu PZE punkty zdobywały przeważnie koleżanki, w Centrali

(dla Działu Świadczeń, Planowania i Rachunkowości i Biura Kadr) 3/4 punktów zdobyli mężczyźni, a 1/4 kobiety. W oddziale punkty zdobywali mniej więcej na równi mężczyźni i kobiety.

Wyniki osiągnięte na I Spartakiadzie nie były nadzwyczajne, jednak należy się spodziewać, że wyniki te będą w najbliższej przyszłości poprawione. Najlepsi bowiem zawodnicy niektórych konkurencji podjęli zobowiązania, np. pchnąć kulą dalej niż na zawodach w ramach Spartakiady, wyżej skoczyć, szybciej przepłynąć 100 i 400 m itd.

Niewątpliwie padną też rekordy ZUS podczas planowanej ogólnopolskiej Spartakiady ubezpieczeniowców.

E. Szeremeta

Konkurs z nagrodami

Redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych ogłasza konkurs z nagrodami dla referentów zasiłkowych w zakładach pracy, socjalno-ubezpieczeniowych działaczy związkowych oraz dla rewidentów i kontrolerów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przedmiotem konkursu są odpowiedzi na następujące pytania:

1. **W jakim stopniu Przegląd Ubezpieczeń Społecznych był dotychczas przydatny przy ustalaniu uprawnień i obliczaniu zasiłków?**

Opisać konkretne przypadki i wskazać artykuły względnie wyjaśnienia umieszczone w PUS, które pomogły zorganizować pracę, lepiej zrozumieć obowiązujące przepisy, załatwić konkretną sprawę.

2. **Co należy uczynić, aby PUS stał się jeszcze przydatniejszym narzędziem pracy?**

Wskazać, czy i które działy pisma należałoby rozszerzyć lub zmniejszyć i dlaczego. Podać, jakie przede wszystkim zagadnienia należy omawiać na łamach PUS, jakie dodatkowo wprowadzić.

3. **Do kogo dociera PUS na terenie zakładu pracy i kto go czytuje?**

Odpowiedź konkursowa może dotyczyć wszystkich pytań lub tylko niektórych z nich.

Odpowiedzi należy nadsyłać do 25 listopada 1954 na adres: Redakcja Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, ul. Czerniakowska nr 231.

Za najlepsze odpowiedzi redakcja wyznacza następujące nagrody:

nagroda I	— 500 zł
nagroda II	— 400 zł
2 nagrody III	po 300 zł

Ponadto przewiduje się wyróżnienia w postaci nagród książkowych.

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.

Pieniądz złożony w PKO
zapobiega
nie zaplanowanym wydatkom



Cena egz. 5.- zł