

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

NARODY NASZE PRAGNĄ ŻYĆ W POKOJU I UTRZYMYWAĆ
PRZYJAZNE STOSUNKI ZE WSZYSTKIMI INNYMI NARODAMI.
WŁAŚNIE DLATEGO BRONIĄC RÓWNIEŻ NADAL ZE WSZECH
MIAR SPRAWY POKOJU I POWSZECHNEGO BEZPIECZEŃ-
STWA, UCZYNIĄ WSZYSTKO, CO NIEZBĘDNE, AŻEBY ZA-
PEWNIĆ SOBIE DALSZĄ, POKOJOWĄ DROGĘ ROZWOJU
I NALEŻYTE BEZPIECZEŃSTWO SWYCH PAŃSTW.

Z deklaracji podpisanej w Moskwie w dniu 2.XII. 1954

T R E Ś Ć :

Niepoprawnych należy karać — J. P.	329
W pięciolecie Karty Górnika — Feliks Woźniczka (Chorzów)	331
Ubezpieczenie w służbie robotników Śląska — Przemiany organizacyjne instytucji ubezpieczeniowych w woj. stalinogrodzkim — Dr Michał Zajac (Chorzów)	333
Analiza nadpłat zasiłków rodzinnych w zakładach pracy na terenie województwa stalinogrodzkiego — Augustyn Smoliński (Chorzów)	335

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Ustalanie uprawnień emerytalnych hutników w związku z likwidacją odrębnych kas hutniczych — Jan Wochnik (Chorzów)	340
Które przepisy dekretu o zaopatrzeniu emerytalnym stosuje się również do świadczeń z Karty Górnika — Feliks Woźniczka	341
Zasady obliczania zasiłków chorobowych — Stefan Stawowczyk	343
O niektórych trudnościach przy stosowaniu nowych zasad obliczania zasiłków — (mb)	345
Dekret o zaopatrzeniu emerytalnym zawodowych wojskowych — J. S.	346
ZAPYTANIA I WYJASNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ	348
Uprawnienia do zasiłków rodzinnych na uczniów szkół górniczych i hutniczych — (mb)	351
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI ZUS	351

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOLECZNA

Narady robocze referentów rentowych w kopalniach — Paweł Konieczny (Chorzów)	353
Współdziałanie rady zakładowej z referatem zasiłków w Przedsiębiorstwie Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego w Sialinogrodzie — Franciszek Rak (Stalinogród)	355
Rada ubezpieczeń społecznych pomaga w rozwiązywaniu trudności — Kazimierz Marek (Cieszyn)	356
Ubezpieczeniowcy śląscy wśród pionierów współzawodnictwa — Ludwik Plecha (Częstochowa)	357
Jak zorganizowałam sobie pracę na stanowisku referenta zasiłkowego — Maria Romanowa (Gliwice)	358
Walka z absencją a orzecznictwo lekarskie — J. Sztymela (Częstochowa)	359
Aby PUS spełnił swą rolę — Dwulecie Klubu Korespondentów PUS w Chorzowie — fw	360
Skarby w Tarnowskich Górach — Seweryn Dewor (Tarnowskie Góry)	361
O czynnikach wpływających na usprawnienie wypłat zasiłków — M. Taranczewski (Rybnik)	362
Druk Ch 35 wymaga zmiany — Alojzy Podgórski (Gliwice)	362
Czy listy wypłat zasiłków chorobowych są istotnie potrzebne — Joachim Kaizik	363
Dwa usprawnienia — Jan Baranowski (Tarnowskie Góry)	363
Zródło oszczędności — Kazimierz Marek (Cieszyn)	364
Jak popularyzowaliśmy dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym — Jan Baranowski (Tarnowskie Góry)	364
Szkoły wyższe powinny zawiadamiąć o przyznaniu stypendium — Franciszek Rak (Stalinogród)	364

ROZSTRZYGNIĘCIE NASZEGO KONKURSU NA STR. 354

S K R Ó T Y U Z Y W A N E W P U S

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

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 12
GRUDZIEŃ

1954
ROK XXI

NIEPOPRAWNYCH NALEŻY KARAĆ

O KONIECZNOŚCI STOSOWANIA ART. 14 DEKRETU O ZASIŁKACH RODZINNYCH

W trosce o coraz lepsze zaspokojenie potrzeb mas pracujących państwo nasze z roku na rok zwiększa także środki na świadczenia ubezpieczenia społecznego. Środki te zabezpieczają potrzeby bytowe pracownika i jego rodziny w czasie jego choroby, stanowią ważne uzupełnienie zarobku pracownika mającego na swym utrzymaniu rodzinę, zapewniają zaopatrzenie robotników i pracowników umysłowych niezdołnych już do systematycznej pracy zawodowej.

Okolo 60% funduszu ubezpieczenia społecznego wydatkuje się na zasiłki rodzinne. Spośród wszystkich świadczeń ubezpieczenia społecznego są one świadczaniem najczęstszym (pobiera je ponad 2,7 miliona pracowników) i są one stosunkowo wysokie. Wystarczy wskazać, że zasiłki rodzinne zwiększają przeciętnie o 16% zarobek pracowników, którzy je pobierają.

Wypłatę zasiłków rodzinnych zleciła władza ludowa już od 1948 roku zakładom pracy. Zasiłki rodzinne bowiem przysługują pracownikom czynnym, prawo tych zasiłków jest ściśle związane z istnieniem stosunku zatrudnienia. Z tych samych względów w następnych latach zlecono zakładom pracy wypłatę zasiłków chorobowych.

Na skutek tego, prawie $\frac{3}{4}$ wielomiliardowych środków przeznaczanych co roku przez państwo na ubezpieczenie społeczne znajduje się w bezpośredniej dyspozycji zakładów pracy w stosunku do których ZUS, odpowiedzialny za prawidłowe wykonanie budżetu państwa w części dotyczącej ubezpieczenia społecznego, ma funkcje instruktażowe i kontrolne.

Wiadomo, że niestety wiele zakładów pracy nie odniosło się właściwie do zadań w okresie wypłaty zasiłków. Nie pojmując należycie swoich obowiązków w tej dziedzinie ani roli ZUS, wielu kierowników i głównych księgowych przedsiębiorstw i instytucji nie okazało prawie żadnego zainteresowania dla tego zakresu pracy przedsiębiorstw, nie dbając ani o właściwe zorganizowanie wypłat i ich kontrolę, ani o kwalifikacje pracowników, którym prace związane z wypłatą zostały zlecone.

Oczywiście, nie można tego zarzutu uogólnić na wszystkie zakłady pracy. Istnieją liczne zakłady, w których prawidłowość ustalania uprawnień do zasiłków, obliczanie ich wymiaru oraz sprawność obsługi osób uprawnionych do ich pobierania nie budzą żadnych zastrzeżeń. Takie przedsiębiorstwa i instytucje znajdują się w każdej gałęzi naszego gospodarstwa

i w każdym rodzaju zakładów pracy. Świadczy to między innymi o tym, że przy należytej staranności nie ma żadnych niezwykłych przeszkód, aby na tym odcinku praca przebiegała dobrze.

Odsetek zakładów jednak, które źle wywiązują się ze swych obowiązków przy wypłacie zasiłków jest ciągle jeszcze dość duży. Mimo intensywnego szkolenia, instruktażu i kontroli prowadzonych przez ZUS, tzw. nadpłaty zasiłków, a więc kwoty wypłacone bezprawnie lub bez należytego udokumentowania, nie maleją lecz przeciwnie, w ciągu minionych 3 lat wykazują nawet pewien wzrost.

W pewnej mierze wzrost ten jest związany ze wzmocnieniem przez ZUS kontroli; nadpłaty są bowiem z reguły ujawniane tylko wtedy, gdy stwierdzą je rewidenci i kontrolerzy ZUS. Gdy w 1953 roku ZUS zintensyfikował kontrolę (między innymi w związku z dokonywaniem kontroli zasiłków chorobowych od dnia 1 lipca 1953 w zakładach pracy), liczba nadpłat i suma nadpłat ujawnionych wzrosła więcej niż trzykrotnie w porównaniu z wynikami kontroli w 1952 roku.

W roku 1953 kontrola ZUS zakwestionowała wypłatę zasiłków chorobowych na kwotę około 4,2 miliona złotych, w roku 1954 na blisko 14 milionów.

Wypłatę zasiłków rodzinnych zakwestionowano w 1953 roku na kwotę 100 milionów złotych, w 1954 roku suma zakwestionowanych nadpłat przekroczyła już tę kwotę. Część tych sum została następnie uznana na skutek późniejszych wyjaśnień zakładów i uzupełnienia dokumentacji. Ale i po tych odpisach nadpłaty zasiłków wynoszą wiele dziesiątków milionów złotych.

Jest rzeczą uderzającą, że duży odsetek zakwestionowanych nadpłat dotyczy wypłat zasiłków, których dokonano bez niezbędnego udokumentowania prawa do zasiłku.

Pozornie może się wydawać, że w tych przypadkach nastąpiło tylko zaniedbanie pewnych formalności. W praktyce jednak okazuje się, że około 25% kwot zakwestionowanych z tych względów formalnych, stanowi w rzeczywistości wypłatę bezprawną, pozbawioną podstaw prawnych i nie mającą oparcia w faktycznej sytuacji rodzinnej pracownika. Z kwoty 80 milionów złotych zakwestionowanych w 1953 roku ze względu na braki formalne w dokumentacji wypłat zasiłków rodzinnych (wykazy B), wypłatami bez-

prawnymi okazały się wypłaty na blisko 20 milionów złotych. A przecież tych błędów w dokumentacji można było bez większego trudu uniknąć, ponieważ dokumentacja wypłat zasiłków rodzinnych jest w zasadzie prosta. Można by wówczas uniknąć także licznych manipulacji rachunkowo-budżetowych, zaoszczędzić pracy kontrolerów i biur, a więc oszczędzić wiele i na wydatkach administracyjnych.

Kwoty nadpłat wymienione wyżej nie obejmują, rzecz jasna, wszystkich przypadków bezprawnych lub nieudokumentowanych wypłat zasiłków; są to tylko nadpłaty stwierdzone przy kontroli. Nadpłaty te dowodzą trwonienia ogromnych kwot z pieniędzy powierzonych przedsiębiorstwom i instytucjom w celu zabezpieczenia ważnych życiowo potrzeb ich pracowników.

Kto odpowiada za powstałe z tego tytułu szkody?

Kwoty nadpłacone zakłady muszą zwrócić z własnych funduszy. Instrukcja Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z 18.10. 1952 w sprawie wypłacania zasiłków przez uspołecznione zakłady pracy, których fundusz płac jest kontrolowany przez bank¹⁾ postanawia, że zakłady pracy mają obowiązek zwrócić funduszowi ubezpieczeniowemu niesłusznie wypłacone kwoty. Zgodnie z § 9 pkt. 2 oraz § 12 tej instrukcji, ZUS wystawia bezakceptowane żądanie zapłaty na niedostatecznie udokumentowane oraz nieprawnie wypłacone zasiłki i na podstawie tego żądania bank spisuje odpowiednie kwoty z kredytów budżetowych lub rachunków przedsiębiorstw i instytucji i przelewa je na rachunki ZUS. System ten w skuteczny sposób chroni finanse ubezpieczenia społecznego. Nie usuwa to jednak szkody społecznej, jeżeli obowiązany do zwrotu jest uspołeczniony zakład pracy.

Według § 13 cytowanej instrukcji „odpowiedzialnymi w zakładzie pracy za prawidłowość i terminowość wypłat zasiłków są: kierownik zakładu pracy oraz główny księgowy”. Wydawać się więc może, iż zadanie ZUS ograniczy się w tej sprawie do kontrolowania wypłat i pobierania od zakładów pracy kwot wypłaconych nieprawidłowo i że kwestia odpowiedzialności za szkody spowodowane dla zakładu pracy przez nieprawidłowe wypłaty jest sprawą wewnętrzną zakładu pracy i jego władz nadrzędnych.

Pogląd taki jest oczywiście błędny. Ściągnięcie od zakładu pracy nadpłaconych zasiłków nie umniejsza samo przez się szkody społecznej spowodowanej nadpłatami, kwoty te bowiem obciążają zakład pracy, zmniejszają jego akumulację i w tej czy innej formie uszczuplają ostatecznie akumulację socjalistyczną, to podstawowe źródło rozbudowy naszej gospodarki. I z tego przede wszystkim powodu nadpłaty muszą być zwalczane z całą stanowczością, zwłaszcza obecnie, gdy pomyślna realizacja Uchwał II Zjazdu Partii dotyczących ostatnich 2 lat Planu Sześcioletniego wymaga wybitnej obniżki kosztów własnych, znacznych oszczędności na wydatkach nieprodukcyjnych i wzrostu wydajności pracy.

Egzekwowanie od pracowników, którzy nadebrali zasiłki, niesłusznie pobranych kwot nie jest rzeczą łatwą, znaczny więc odsetek nadpłaconych kwot, stanowi stratę bezpowrotną. Egzekwowanie tych kwot wymaga ponadto wiele nieproduktywnej pracy, jest źródłem niezadowolenia wśród załóg pracowniczych,

dezorganizuje budżety rodzin robotniczych. Jest to tym dotkliwsze, gdy — jak to bywa najczęściej — zasiłki zostały nadpłacone bez winy pracownika, który je pobrał. Nadpłaty zasiłków są zawsze sygnałem, że obsługa ubezpieczeniowa pracowników danego zakładu pracy nie jest na właściwym poziomie. A więc szkoda spowodowana nadpłatami wyraża się nie tylko w stratach finansowych, jakie w związku z nimi ponosi państwo.

Trzeba przyznać, że walkę z nadpłatami zasiłków ZUS prowadzi od wielu lat. W pierwszym okresie wypłacania zasiłków przez zakłady pracy główną uwagę kierowano na szkolenie referentów zasiłkowych, przy czym stopniowo szkolenie to rozszerzano i ulepszano. Od dłuższego już czasu ZUS specjalnie podkreśla zadania instruktażowe aparatu kontrolnego, od którego wymaga się nie tylko kontroli, lecz i szkolenia. Pod koniec 1951 r. ZUS zaczął sobie zdawać coraz bardziej sprawę, że dotychczasowe środki zaradcze zawiodą wobec bierności wielu zakładów pracy, które nie przykładają należytej uwagi ani do właściwego zorganizowania referatów zasiłkowych ani do odpowiedniej ich obsady personalnej i które unicestwiają często wysiłki szkoleniowe ZUS, beztrąsko zmieniając referentów zasiłkowych i nie dbając o ich wyszkolenie. Znałozło to swój wyraz, między innymi, na lamach naszego pisma, które — szczególnie w 1952 roku — szeroko omawiało różne zagadnienia związane z przyczynami nadpłat i ich zwalczaniem.

W tym okresie zlecono kontrolerom i rewidentom ZUS, aby nie ograniczali się przy kontroli do badania strony prawnej i finansowej wypłat zasiłków, lecz aby zwrócili szczególną uwagę na organizację referatu zasiłkowego, kwalifikacje i wyszkolenie referenta ubezpieczeniowego, system kontroli wewnętrznej stosowanej w sprawach zasiłkowych, współpracę aktywną socjalno-ubezpieczeniowego z referatem. Polecono rewidentom, żeby po zakończeniu kontroli omawiali z kierownikiem zakładu pracy lub głównym księgowym przyczyny stwierdzonych błędów i dostrzeżone braki w organizacji pracy i wskazywali środki do ich usunięcia, niezależnie od zamieszczenia tych wskazówek we wnioskach z kontroli.

Mimo wszystkich tych wysiłków, nadpłaty jak na to wskazują liczby, nie maleją i przelomu w złych metodach pracy wielu zakładów nie udało się spowodować. Jest rzeczą oczywistą, że stanu takiego tolerować nie wolno. Jest rzeczą konieczną, aby w każdym przypadku stwierdzonego niedbalstwa i niepoprawnego braku staranności ze strony kierownictwa zakładu pracy w dziedzinie wypłaty zasiłków, osoby odpowiedzialne za marnotrawienie funduszy społecznych były przykładnie karane.

Wymierzanie kar nie należy do uprawnień ZUS; nie wynika jednak z tego wcale, że ZUS nie ma się wcale interesować tymi sankcjami.

Artykuł 14 dekretu z dnia 28. 10. 1947 o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. Nr 66, poz. 414) ustanowił karę grzywny na każdego, kto powoduje nieprawidłowy wymiar albo bezprawną wypłatę zasiłku. Postanowienie to odnosi się w pełni także do kierowników zakładów pracy i głównych księgowych, którzy w myśl cytowanego wyżej § 13 instrukcji Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej oraz Finansów odpowiedzialni są przede wszystkim za prawidłowość wypłat zasiłków. Narażają się oni na grzywnę

¹⁾ Według zasad tej instrukcji wypłaca się obecnie zasiłki około 95% ubezpieczonym.

z art. 14, gdy wskutek złej organizacji, braku nadzoru i zaniedbania kontroli wypłat zasiłków dopuszczają do trwonienia mienia społecznego i gdy lekceważą sobie zarządzenia wydane przez ZUS w wyniku przeprowadzonej kontroli.

ZUS ma obowiązek czuwania nad prawidłowością wypłat zasiłków w zakładach pracy. ZUS ma prawo i obowiązek dokonywania kontroli zakładów pracy w tym zakresie. Przeprowadzając kontrole w zakładach pracy i sprawdzając wykonanie zarządzeń pokontrolnych, oddziały ZUS orientują się dokładnie, jakie są źródła tych nadpłat i w jakim stopniu są one zawinione niewłaściwym stosunkiem kierownictwa zakładu pracy do wypłaty zasiłków. I właśnie ZUS z tytułu tych zadań kontrolnych ma obowiązek występowania do właściwych organów władzy ludowej z wnioskami o ukaranie osób, których niedbalstwo lub zła wola spowodowały szkodę społeczną.

Dyrektorzy oddziałów ZUS nie spełniali dotychczas tego obowiązku. Nie pamiętali o przepisie art. 14 dekretu o zasiłkach rodzinnych i o konieczności współdziałania z ich strony, aby ten, kto powoduje bezprawną wypłatę zasiłku, istotnie został ukarany. Na odbytej z końcem października br. naradzie dyrektorów oddziałów ZUS stwierdzono, że dotychczas tylko jeden z oddziałów — i to tylko w stosunku do jednego zakładu pracy — wystąpił z wnioskiem o ukaranie na podstawie artykułu 14.

Stan ten musi ulec istotnej zmianie po wydanym ostatnio okólniku Centrali ZUS, który przypomina o obowiązku zgłaszania wniosków o ukaranie na podstawie art. 14 tych pracowników zakładów pracy na stanowiskach kierowniczych, którzy przez zaniedbanie lub lekceważenie spraw zasiłkowych są odpowiedzialni za nieprawidłowe i bezprawne wypłaty zasiłków²⁾. Przypominano przy tym także dyrektorom oddziałów o obowiązku kierowania doniesień do prokuratora w wypadku cięższych przewinień, w razie

nadużyć lub niedbalstwa, które umożliwiło dokonanie nadużyć.

Odwolywanie się do sankcji karnych nie zwalnia oczywiście oddziałów ZUS od stosowania wszelkich dostępnych im metod szkolenia i przekonywania. Ale — jak powiedzieliśmy na wstępie — wysiłki ZUS w zakresie szkolenia i kontroli są często unicestwiane przez beztroskie i lekceważące traktowanie wypłat zasiłków przez odpowiedzialnych za gospodarkę przedsiębiorstwa jego kierowników. Trzeba więc raz na zawsze skończyć z fałszywym mniemaniem, przynoszącym tyle szkody gospodarstwu narodowemu, że kierownictwo zakładu pracy może nie interesować się prawidłowym wydatkowaniem pieniędzy państwowych powierzonych mu na świadczenia ubezpieczeniowe, i że wydatkowania tych pieniędzy nie trzeba sprawdzać i kontrolować w tym samym stopniu, w jakim kontroluje się inne wydatki dokonywane przez przedsiębiorstwo lub instytucje.

Oddziały ZUS muszą dać zakładom pracy wszelką pomoc dla uzdrowienia wypłat zasiłków; pisaliśmy o tym obszerniej w poprzednim numerze. Referentom zasiłkowym trzeba ułatwiać dobre opanowanie przepisów ubezpieczeniowych, kierownictwu zakładu pracy prawidłowe zorganizowanie czynności przy wypłatach zasiłków i kontroli tych czynności. Trzeba wskazywać na błędy, pomagać przy wykrywaniu ich źródeł. Czuwać nad wykonaniem zarządzeń, wydanych w wyniku kontroli.

Jeżeli wszystkie te środki zawiodą, jeżeli rozbiją się o obojętność kierownictwa przedsiębiorstwa — dyrektorzy oddziałów winni sięgać do sankcji karnych.

Niepoprawnych należy karać. Marnotrawstwa mienia społecznego tolerować bowiem nie wolno, szczególnie w świetle zadań wyznaczonych na ostatni rok Planu 6-letniego przez II Zjazd Partii dla przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludności.

J.P

W PIĘCIOLECIE KARTY GÓRNIKA

„ZWAŻYWSZY

- doniosłe znaczenie przemysłu węglowego dla rozwoju gospodarki narodowej,
- dotychczasowe wielkie osiągnięcia górników,
- ich zasługi w podjęciu inicjatywy i rozpowszechnieniu współzawodnictwa pracy, dzięki któremu uruchomione zostały nowe i wielokrotnie istniejące możliwości produkcyjne naszych warsztatów pracy,
- biorąc pod uwagę szczególne warunki ciężkiej i ofiarnej pracy górników pod ziemią,

Rada Ministrów na wniosek Ministerstwa Górnictwa i Energetyki, uwzględniając opinię Związku Zawodowego Górników i Centralnej Rady Związków Zawodowych, postanawia jako wyraz uznania i troski Rządu Rzeczypospolitej o stałą poprawę warunków bytu dla górników w górnictwie węglowym, zapewnić im stałe przywileje i wyróżnienie w zakresie plac, praw honorowych, opieki socjalnej i zdrowotnej, emerytur i wypoczynku.“

Tak rozpoczyna się uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 w sprawie szczególnych przywilejów dla górnika w górnictwie węglowym (Monitor

A-100, poz. 1175), która uzyskała zasłużoną popularność pod nazwą Karty Górnika.

Przywileje Karty Górnika obejmujące pierwotnie jedynie górników zatrudnionych w górnictwie węglowym, tj. w górnictwie węgla kamiennego i brunatnego, stopniowo rozszerzone zostały na inne działy górnictwa. Uchwała Rady Ministrów z 3.3.1950 rozszerzyła przywileje Karty Górnika na pracowników zatrudnionych pod ziemią w górnictwie rud, kruszców i glinki ogniotrwałej (Monitor A-29, poz. 336). Uchwałą Prezydium Rządu z 26.5.1951 (Monitor A-69, poz. 895) rozszerzono te przywileje na zatrudnionych pod ziemią górników kopalń glin szlachetnych, kaolinów, magnezytów i gipsów. Wreszcie uchwała Prezydium Rządu z 8.12.1951 (Monitor A-102, poz. 1484) rozciąga przywileje Karty Górnika na górników w kopalniach soli kamiennej i potasowej. A więc już od 3 lat pracownicy wszystkich działów polskiego górnictwa, zatrudnieni pod ziemią, objęci są przywilejami Karty Górnika.

Na podstawie Karty Górnika górnicy otrzymali: przywileje w zakresie plac, specjalne wynagrodze-

²⁾ Zob. PUS nr 11/54 str. 313.

nie kwartalne (premię kwartalną) w wysokości od 5 do 20% kwartalnego zarobku;

prawa honorowe w postaci stopni górniczych, orderów państwowych dla górników oraz mundurów górniczych;

przywileje w zakresie świadczeń socjalnych i z ubezpieczenia społecznego;

zwiększone uprawnienia do płatnych urlopów wypoczynkowych.

Na całość przywilejów z ubezpieczenia społecznego składają się przywileje z ubezpieczenia chorobowego oraz przywileje rentowe.

W zakresie ubezpieczenia chorobowego Karta Górnika wprowadziła z mocą od 1.12.1949 zwiększenie zasiłków w okresie czasowej niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią, począwszy od 6 dnia niezdolności; zasiłek chorobowy zwiększono z 70% do 100% zarobku a zasiłek domowy z 50 do 70% zarobku.

Również w zakresie ubezpieczenia rodzinnego przyznano górnikom w ostatnim pięcioleciu dodatkowe przywileje, które wprawdzie nie stanowią integralnej części Karty Górnika, ale niewątpliwie wywodzą się z tych samych założeń. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 30.4.1952 w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników nowoprzyjętych do pracy w kopalniach węgla zapewnia robotnikom nowoprzyjętym do pracy w kopalniach węgla (tj. w kopalniach produkcyjnych a nie w przedsiębiorstwach budowy kopalni) prawo do zasiłków rodzinnych już od pierwszego miesiąca, w którym robotnik przepracował 20 dniówek. Prawo do zasiłków rodzinnych bez tzw. trzymiesięcznego okresu wyczekiwania mają pracownicy fizyczni zatrudnieni w kopalniach nie tylko pod ziemią, lecz także na powierzchni.

Uchwała Prezydium Rządu z 10.I.1951 w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor A-5, poz. 64) oraz ustalająca obecnie stawki uchwała z 17.I.1953 (Monitor A-10, poz. 142) stanowi pełną realizację zapowiedzi zawartej w punkcie III/3 Karty Górnika, przewidującej takie „ustalenie wysokości rent, aby zaopatrzenie, ustalone w zależności od ilości lat pracy pod ziemią i stopnia utraty zdolności do pracy, doprowadzone zostało przy maksymalnym wymiarze do 60% przeciętnego zarobku“.

Renty z Karty Górnika realizowały po raz pierwszy w polskim systemie emerytalnym socjalistyczne zasady wymiaru świadczeń według zasady „każdemu według jego pracy“, tj. wg ilości i jakości jego pracy. Element ilości pracy znajduje swój wyraz w uzależnieniu wysokości renty od długości okresu pracy pod ziemią lub pracy równorzędnej. Uwzględnianie jakości pracy wyraża się przede wszystkim w wyższym wymiarze rent z KG w porównaniu z innymi rentami, a więc w wyższym wymiarze renty za trudną pracę w górnictwie pod ziemią, w zaliczaniu pewnych okresów pracy w wymiarze 1½-krotnym (prace po wyzwoleniu rębaczy i ładowaczy w akordzie w przodkach, prace przy głębieniu szybów i prace członków dołowej załogi, należących do drużyn ratowniczych) oraz w oparciu wymiaru renty na wysokości zarobku z ostatnich 36 miesięcy przed powstaniem prawa do renty; wiadomo zaś, że przy so-

Dla uczczenia dziesięciolecia wyzwolenia Śląska oraz pięciolecia ogłoszenia Karty Górnika — Klub Korespondentów Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych województwa stalinogrodzkiego podjął na naradzie w Chorzowie w dniu 12 września 1954 roku zobowiązanie zebrania i przygotowania materiałów związanych z tematyką regionalną, które złożyłyby się na grudniowy numer PUS. Wykonując to zobowiązanie, które wymagało niemałego wysiłku a którego owocem jest niniejszy numer naszego pisma, Klub Korespondentów PUS województwa stalinogrodzkiego postawił sobie równocześnie zadanie pozyskania dla pisma nowych korespondentów oraz zacieśnienia i dalszego ożywienia współpracy z redakcją. Zdając sobie sprawę z doniosłości kontaktu pisma z terenem, chorzowski Klub Korespondentów wzywa bratnie kluby do współzawodnicstwa w dostarczaniu redakcji PUS materiałów, które przyczynią się do najlepszego realizowania zadań stojących przed pismem.

cialistycznym systemie płac wysokość zarobków zależy przede wszystkim od wartości i wydajności pracy i od stopnia jej ciężkości.

Renty dla górników z KG są znacznie wyższe niż renty z powszechnego systemu zaopatrzenia emerytalnego.

System świadczeń rentowych z Karty Górnika zapoczątkował również socjalistyczny tryb postępowania rentowego w Polsce, zlecając zakładom pracy czynności przy spisywaniu i kompletowaniu wniosków o renty z KG. Znaczenia tej zasady w żaden sposób nie można ograniczać do względów technicznych, przyczynia się ona do zbliżenia ubezpieczenia do ludzi pracy. Przypomina ona zakładowi pracy, że przedsiębiorstwo socjalistyczne powinno się troszczyć także o te potrzeby bytowe pracowników, które wynikają z ograniczenia ich zdolności do pracy.

Z doświadczeń Karty Górnika czerpał dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, co przejawiało się także w tym, że według dekretu wszelkie wnioski o renty można zgłaszać w zakładach pracy, w radach zakładowych lub w administracji.

Dzisiaj, po pięciu latach od wydania Karty Górnika, z rent, przyznanych na podstawie specjalnych przepisów opartych na KG, korzysta już ponad 27 tysięcy górników. Karta Górnika jest więc żywym świadectwem uznania Rządu Rzeczypospolitej dla szczególnie ciężkiej i ofiarnej pracy górników i wyrazem jego troski o najlepsze warunki bytu dla tych szczególnie zasłużonych dla rozwoju gospodarki narodowej pracowników.

Feliks Woźniczka
(Chorzów)

UBEZPIECZENIE W SŁUŻBIE ROBOTNIKÓW ŚLĄSKA

PRZEMIANY ORGANIZACYJNE INSTYTUCJI UBEZPIECZENIOWYCH W WOJ. STALINOGRODZKIM

Województwo stalinogrodzkie (dawniej śląsko-dąbrowskie) jest ze względu na swe specyficzne stosunki gospodarcze dużym skupiskiem robotniczym; ludność robotnicza stanowi 85% jego mieszkańców. Liczba ubezpieczonych na tym obszarze wynosi obecnie blisko 1,2 miliona, liczba zaś rencistów ponad ćwierć miliona, co stanowi 20% ogółu ubezpieczonych w całej Polsce i ponad 33% ogółu rencistów. Wydatki na świadczenia pieniężne ubezpieczenia społecznego dla ludności Śląska przekraczają 2 miliardy zł rocznie.

W związku z szybkim rozwojem gospodarki narodowej po Wyzwoleniu wzrastały też na Śląsku w odpowiednim stosunku kadry pracownicze w zakładach pracy, a tym samym szybko wzrastała liczba ubezpieczonych i członków ich rodzin, uprawnionych do świadczeń ubezpieczeniowych. Przytoczone cyfry wskazują na szczególnie ważną rolę, jaką instytucje ubezpieczeniowe miały do spełnienia na Śląsku w okresie minionego 10-lecia.

Stan organizacji instytucji ubezpieczeń społecznych na terenie górnośląskiej części województwa śląskiego był w okresie przedwojennym bardzo zróżnicowany. Organizacja tych instytucji oparta była częściowo na ustawodawstwie polskim, a częściowo na ustawodawstwie niemieckim, skutkiem czego nawet jeden i ten sam rodzaj ubezpieczenia był wykonywany przez różnorodne instytucje ubezpieczeniowe. Mianowicie działały tu przed wojną następujące instytucje:

a) Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie, wykonujący ubezpieczenie od wypadków i ubezpieczenie emerytalne pracowników umysłowych (ewidencja ubezpieczonych, ściąganie składek, udzielanie świadczeń),

b) Zakład Ubezpieczenia na Wypadek Inwalidztwa w Chorzowie, wykonujący ubezpieczenie emerytalne robotników (również w pełnym zakresie) na zasadzie znowelizowanej przez Sejm Śląski niemieckiej ordynacji ubezpieczeniowej,

c) Kasy Chorych ogólnomiejskowe, przemysłowe, zawodowe i inne, w liczbie ponad 30, wykonujące ubezpieczenie na wypadek choroby,

d) Spółka Bracka w Tarnowskich Górach i Pszczyńskie Bractwo Górnicze w Katowicach, wykonujące dodatkowe ubezpieczenie pensyjne oraz ubezpieczenie na wypadek choroby górników.

Już więc w pierwszym etapie prac, związanych ze wznowieniem działalności instytucji ubezpieczenia społecznego po Wyzwoleniu, trzeba było przystąpić do zrealizowania zasady, że organizacja ubezpieczenia społecznego na terenie wszystkich ziem polskich musi opierać się wyłącznie na ustawodawstwie polskim i musi być dostosowana do organizacji ubezpieczenia w całym kraju. Zasada ta została zrealizowana przez ogłoszenie zarządzenia Pełnomocnika Rządu na Województwo Śląskie z 25 lutego 1945 i 10 marca 1945, które później zostały potwierdzone dekretem z 8 stycznia 1946 (Dz. U. nr 4, poz. 28). Miejsce dawnych kas chorych zajęły ubezpieczalnie społeczne, wykonujące ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzyństwa oraz czynności ewidencyjno-składkowe i wstępne czynności z zakresu rentowego; b. Oddział chorzowski

ZUS przejął działalność rentową z zakresu powszechnego ubezpieczenia inwalidzkiego i wypadkowego, zaś dla wykonywania dodatkowego ubezpieczenia rentowego dla górników została wznowiona działalność Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach i Kasy Bratniej w Sosnowcu. Już jednak pierwsze tymczasowe zarządzenia przewidywały, że Spółka Bracka i Kasa Bratnia będą z czasem wcielone do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Spółka Bracka rozciągała swą działalność na teren górnośląskiej części województwa a za pośrednictwem swej Ekspozytury w Wałbrzychu obejmowała ubezpieczeniem zakłady pracy położone w województwie wrocławskim i zielonogórskim. Kasa Bratnia Górników w Sosnowcu obejmowała swym zasięgiem terytorialnym powiaty: będziński, chrzanowski, bielski i biański, zawierciański i m. Sosnowiec.

Organizacja ubezpieczalni społecznych następowała stopniowo w miarę oddalania się działań wojennych i organizowania się życia gospodarczego na terenach województwa. W okresie do 31 maja 1945 utworzono 5 ubezpieczalni społecznych na przedwojennej polskiej części Górnego Śląska (Sosnowiec, Bielsk, Katowice, Chorzów i Tarnowskie Góry). W czerwcu i lipcu 1945 powstały 4 dalsze ubezpieczalnie społeczne: w Rybniku, Gliwicach, Zabrze i Bytomiu. Wreszcie z dniem 1. I. 1945 powołana została do życia Ubezpieczalnia Społeczna w Opolu, obejmująca swym zakresem działania resztę powiatów Śląska Opolskiego.

W związku z przejściem całokształtu lecznictwa ubezpieczonych i członków ich rodzin ubezpieczalnie społeczne przejęły również 12 szpitali od zlikwidowanych kas chorych i Spółki Brackiej. Szpitale te zostały przez ubezpieczalnie społeczne przejęte przeważnie w stanie silnego zdewastowania. Prowadzenie ich natrafiało na duże trudności, z powodu niemożności zaspokojenia potrzeb w zakresie urządzeń lekarskich, pościeli, bielizny i leków oraz niedostatecznych jeszcze przydziałów żywnościowych. Mimo tych trudności szpitale te spełniały w tym bardzo ciężkim okresie powojennym swoje zadania dzięki ofiarnej postawie lekarzy i personelu pomocniczo-lekarskiego.

W ogóle w pierwszym okresie organizacyjnym ubezpieczalnie społeczne, nie rozporządzając żadnymi własnymi funduszami, mogły udzielać świadczeń rzeczowych z zakresu lecznictwa (pomoc lecznicza i szpitalna) tylko dzięki ofiarności personelu lekarskiego i pomocniczo-lekarskiego oraz aptekarskiego, który do czasu zorganizowania poboru składek ubezpieczeniowych pracował bez wynagrodzenia.

W miarę organizowania ubezpieczalni społecznych były też powoływane do życia samorządowe obywatelskie władze ubezpieczalni jako organa uchwałodawcze i kontrolne, a to: rady, zarządy, komisje rewizyjne, komisje rozjemcze, składające się z przedstawicieli, wydelegowanych przez związki zawodowe oraz instytucje państwowe.

Oddział chorzowski ZUS, powołany do udzielania świadczeń rentowych z ubezpieczenia powszechnego, był jedną z sześciu lokalnych placówek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Włączenie do województwa Za-

głębia Dąbrowskiego i Opolszczyzny spowodowało, że oddział chorzowski był największym oddziałem ZUS w zakresie przyznawania i wypłaty świadczeń rentowych.

Z uwagi na przejściowe trudności gospodarcze pierwszego okresu powojennego oraz zniszczenie znacznej ilości dokumentów ubezpieczeniowych, które trzeba było odnawiać, działalność świadczeniowa Oddziału napotykała na duże trudności. Trzeba było jednak natychmiast podjąć wypłatę poprzednio już przyznanych rent, przynajmniej w formie zaliczek. Ponadto w latach 1945 do 1947 zaznaczył się tak wielki napływ wniosków o renty jako następstw wojny i okupacyjnego terroru hitlerowskiego, że groziło to załamaniem się normalnego funkcjonowania Oddziału.

Trzeba jednak z dumą stwierdzić, że wszystkie te zadania, zarówno w zakresie reorganizacji jak i świadczeniowym pracownicy ubezpieczeniowi pomyślnie wykonali, dzięki stałemu umacnianiu się wśród nich socjalistycznego stosunku do pracy i rodzących się na tym gruncie nowych metod pracy.

Trzeba przy tym pamiętać, że w tym czasie instytucje ubezpieczeń społecznych miały do pokonania ogromne trudności kadrowe. Wielkie bowiem zadania trzeba było wykonywać przeważnie przy pomocy pracowników świeżo przybyłych do pracy w ubezpieczeniu; te nowe siły wymagały intensywnego praktycznego szkolenia, z uwagi na skomplikowane przepisy ubezpieczeniowe.

Wszystkie wyżej wymienione instytucje ubezpieczeniowe funkcjonowały w swoim zakresie działania samodzielnie i od siebie niezależnie, podlegając tylko bezpośrednio nadzorowi organizacyjnemu i finansowemu Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej.

Po 5 latach działalności instytucje te poddane zostały dalszej reorganizacji na zasadach ustawy z dnia 20. 7. 1950 o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. nr 36, poz. 333). Na terenie województwa stalinogrodzkiego nastąpiła wówczas likwidacja wszystkich 10 ubezpieczalni społecznych, Oddziału ZUS w Chorzowie, Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach oraz Kasy Bratniej w Sosnowcu. Na miejsce tych instytucji zostały powołane: Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie z 9 podległymi mu oddziałami obwodowymi.

Ilość oddziałów obwodowych została podyktowana koniecznością zbliżenia ubezpieczenia do ubezpieczonych oraz dużą liczbą pracowników i rencistów, przypadającą do obsługi przez każdy z oddziałów, w których połączono wszystkie agendy zlikwidowanych instytucji ubezpieczeniowych z wyjątkiem lecznictwa. Działalność samego Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie ograniczono do spełniania funkcji kontrolnych, instruktażowych, koordynujących i usprawniających działalność oddziałów obwodowych na terenie województwa stalinogrodzkiego, w zakresie zaś świadczeń brackich i świadczeń z Karty Górnika rozszerzono ją na wszystkie inne województwa, na których terenie istnieją kopalnie węgla kamiennego, brunatnego, rud kruszcowych, kaolinów, glin szlachetnych, glinki ogniotrwałej, soli kuchennej i potasowej.

Wskutek tej reorganizacji osiągnięto nie tylko usprawnienie działalności ubezpieczenia społecznego

i ich zbliżenie do ubezpieczonych, lecz także bardzo wydatne oszczędności w personalnych i rzeczowych kosztach administracyjnych, mimo równoczesnego stałego zwiększania się zadań nowoorganizowanych oddziałów ZUS a nadto wprowadzenia z dniem 1. 1. 1951 świadczeń z Karty Górnika. Na przestrzeni 3 lat zmniejszono etaty w stosunku do 1950 roku o 1.647 osób, czyli o 66%, a koszty rzeczowe o 80%.

Spośród wielu środków, których zastosowanie wpłynęło na powyższe osiągnięcia, trzeba specjalnie podkreślić szeroko rozwinięte współzawodnictwo wśród załóg wszystkich oddziałów. Międzyoddziałowe współzawodnictwo w ZUS rozpoczęło się najpród na terenie województwa stalinogrodzkiego właśnie między oddziałami obwodowymi tego województwa (1. 7. 1951). Dwa lata później wszystkie te oddziały biorą już udział we współzawodnictwie z innymi oddziałami wojewódzkimi w skali ogólnokrajowej. Udział we współzawodnictwie, które wykazuje dobre wyniki, bierze prawie 100% załogi oddziałów ZUS, co w dużej mierze zawdzięczać należy stałemu szkoleniu ideologicznemu i zawodowemu, w którym udział biorą nie tylko pracownicy partyjni, ale i bezpartyjni. Na przestrzeni 1951-1954 zorganizowano w oddziałach ZUS ogółem 377 kursów szkoleniowych, oprócz tzw. szkolenia przywarsztatowego.

W pracy swej oddziały ZUS województwa stalinogrodzkiego zwracają szczególną uwagę na ścisłą współpracę ze związkami zawodowymi, które tak samo jak ZUS ponoszą dużą odpowiedzialność wobec świata pracy za sprawność i prawidłowość udzielania świadczeń ubezpieczeniowych, a w szczególności zasiłków chorobowych i rodzinnych. Pomyślnie układała się ta współpraca z instytucjami związkowymi a przede wszystkim z Wojewódzką Radą Związków Zawodowych w Stalinogrodzie i zarządami głównymi niektórych związków branżowych. W pracy zespołu socjalno-ubezpieczeniowego przy WRZZ bierze udział 3 pracowników Oddziału Wojewódzkiego ZUS. Ta współpraca pozwala na koordynowanie w skali wojewódzkiej spraw ubezpieczeniowych i podejmowanie wspólnych działań w kierunku usprawnienia pracy ubezpieczeniowej w zakładach pracy.

Do ważniejszych wspólnych poczynań należy zaliczyć przygotowanie i przeprowadzenie akcji kontroli zasiłków rodzinnych przez aktyw związkowy, badanie organizacji wypłat zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa w społecznych zakładach pracy, organizowanie walki z nieuzasadnioną absencją chorobową. Szczególnie żywa jest także współpraca chorzowskiego ZUS z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników i Hutników przy rozwiązywaniu wspólnych problemów ubezpieczeniowych w tych gałęziach przemysłu.

Coraz szerzej stosowana jest pomoc ZUS dla branżowych związków zawodowych w formie referatów na aktualne tematy ubezpieczeniowe (ostatnio działalność ta została wzmożona w związku z wejściem w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym) oraz w formie instruktażu udzielanego przez pracowników ZUS komisjom socjalno-ubezpieczeniowym przy każdej bytności w zakładach pracy. Jak największe rozszerzenie i pogłębienie tej formy pomocy jest jednym z najpilniejszych zadań, jakie stawia sobie do wykonania Oddział Wojewódzki.

Nie byłoby również możliwe należyte wykonanie zadań naszych instytucji ubezpieczeniowych bez ścisłej współpracy z prezydiami terenowych rad narodowych. Współpraca Oddziału Wojewódzkiego i oddziałów obwodowych z prezydiami rad narodowych miała początkowo charakter interwencyjny. Z biegiem czasu współpraca ta coraz bardziej się zacieśniała, czego wyrazem jest składanie przez Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie na posiedzeniu Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej okresowych sprawozdań z działalności wszystkich oddziałów ZUS na terenie województwa stalinogrodzkiego. W Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej zawsze spotykamy się z pełnym zrozumieniem spraw ubezpieczeniowych i z dużą troską o interesy ubezpieczonych.

Należy też podkreślić dużą moralną i rzeczową pomoc, z jaką spotykają się śląskie instytucje ubezpieczeniowe ze strony czynników partyjnych. Interesują się one żywo całokształtem działalności ubezpieczeń społecznych, pomagają w przewycięzeniu

trudności, których kierownictwa oddziałów nie mogą we własnym zakresie usunąć.

Bliska współpraca ZUS na terenie województwa stalinogrodzkiego z czynnikami partyjnymi i związkowymi oraz z radami narodowymi jest ważnym środkiem realizacji doniesionych zadań ZUS. Uchwały IX Plenum i II Zjazdu PZPR w sprawie wzmoczenia wysiłków zapewnających dalszy i szybki wzrost stopy życiowej mas pracujących muszą być w pełni zrealizowane także w dziedzinie ubezpieczeń społecznych dając w rezultacie polepszenie jakości pracy i podniesienie jej wydajności, usprawnienie i potaniecie organizacji usunięcie wszelkich przejawów braków, marnotrawstwa i naruszania dyscypliny finansowej. Ambicją pracowników ZUS województwa stalinogrodzkiego jest przodowanie w tym zbiorowym wysiłku ubezpieczeniowców dla jak najlepszego wykonania zadań w stosunku do klasy robotniczej i państwa ludowego.

Dr Michał Zajac
(Chorzów)

ANALIZA NADPŁAT ZASIŁKÓW RODZINNYCH W ZAKŁADACH PRACY NA TERENIE WOJEWÓDZTWA STALINOGRODZKIEGO

Państwo ludowe przeznaczają z roku na rok coraz większe sumy na świadczenia ubezpieczenia społecznego. Stały wzrost wydatków na zasiłki i renty jest możliwy dzięki nieustannemu rozwojowi naszej gospodarki narodowej.

Racjonalne i prawidłowe wydatkowanie funduszy ubezpieczeniowych ma podstawowe znaczenie dla należytego zaspokojenia potrzeb pracowników, którym służą świadczenia ubezpieczenia społecznego, jest także konieczne i niezbędne dla najlepszego zrealizowania wielkich zadań ostatnich lat planu 6-letniego.

Zasada racjonalnego i prawidłowego wydatkowania funduszy ubezpieczeniowych zbyt często nie jest jeszcze przestrzegana przy wypłacie zasiłków w zakładach pracy. Nadpłaty zasiłków sięgają dziesiątków milionów złotych i są szczególnie wysokie w zasiłkach rodzinnych. Stan taki nie może nadal istnieć. Trzeba więc dobrze poznać rodzaje i przyczyny popełnianych błędów, aby móc podjąć stanowcze i skuteczne środki zaradcze.

W artykule niniejszym przedstawimy wyniki badań prowadzonych w tym celu przez oddział wojewódzki ZUS w Chorzowie na terenie województwa stalinogrodzkiego w okresie od 1.10.1953 do 30.6.1954. W okresie tym skupiono kontrolę przede wszystkim na dużych zakładach pracy przemysłowych i wyniki kontroli poddawano specjalnej analizie.

Zagadnienie wypłat zasiłków rodzinnych na terenie województwa stalinogrodzkiego ma szczególną wagę, ponieważ na terenie tego województwa pobiera zasiłki rodzinne ponad pół miliona pracowników, a więc prawie 1/5 ogółu pracowników korzystających z tych świadczeń na obszarze całego kraju. Przeciętna wypłata miesięczna zasiłku rodzinnego wynosi 146,50 zł.

ROZMIAR NADPŁAT

W omawianym okresie skontrolowano wypłaty dla około 75% zasiłkobiorców, z czego przypada na gór-

nictwo 30,7%, hutnictwo 14,7%, przemysł budowlany 8,7%, metalowy 5,3%, włókienniczy 3,8%, chemiczny 2,7%, a na inne działy — 34,1%. Kontrole w różnym rodzaju zakładach pracy nie odbywały się jednakowo często. I tak w górnictwie, hutnictwie oraz przemysłach metalowym i chemicznym kontrola obejmowała przeciętnie okres 7 miesięcy, w przemyśle włókienniczym — 6, budowlanym — 8, w innych działach — 12 miesięcy.

Suma zasiłkobiorców skontrolowanych w czasie wszystkich tych kontroli wynosi 690.633; jest ona oczywiście wyższa niż liczba zasiłkobiorców na terenie województwa, ponieważ poważny odsetek z nich kontrolowany był dwukrotnie.¹⁾ Suma wypłaconych zasiłków rodzinnych objętych kontrolą wynosi 883.340.876 zł. Tak szeroki zakres kontroli wyklucza przypadkowość w ocenie wyników.

W 3 kwartałach kontroli ujawniono 13.603 przypadków bezprawnych wypłat na kwotę 2.057.622 zł (wykaz A) oraz zakwestionowano z braku należytej dokumentacji 14.336 przypadków na sumę 8.118.588 zł (wykaz B), razem więc 27.939 przypadków niewłaściwych wypłat na sumę zł 10.176.210. Liczby te dostatecznie obrazują powagę zagadnienia, tym bardziej, iż na podstawie dłuższego okresu obserwacyjnego ustalono, że przeciętnie około 25% kwot zakwestionowanych w wykazie B okazuje się wypłatami bezprawnymi wobec nieprzedłożenia przez pracownika dokumentów uzasadniających wypłatę także i po kontroli. Po dokonaniu tej korekty suma bezprawnych wypłat przekracza 4 miliony (40% sumy zakwestionowanych wypłat z wykazów A i B).

Zestawienia 1 i 2 przedstawiają wyniki kontroli w poszczególnych działach produkcji z uwzględnie-

¹⁾ Przy założeniu, że każdy zasiłkobiorca powinien być skontrolowany raz na 3 miesiące — liczba 690.633 zasiłkobiorców objętych kontrolą oznacza ok. 47% wykonania planu kontroli.

niem wspomnianego wyżej przesunięcia z wykazu B do A.

Zest. 1. Nadpłaty zasiłków rodzinnych w poszczególnych działach produkcji w województwie stalinogrodzkim stwierdzone w okresie od 1.10.1954 — 30.6.1954.

Rodzaj gałęzi przemysłu	Wypłaty bezprawne (W g k a z A)		Wypłaty niedokumentowane (W g k a z B)	
	Ilość wypłat	Kwota zł	Ilość wypłat	Kwota zł
Ogółem	17.187	4.087.269	10.752	6.088.941
w tym:				
górnictwo	3.438	743.636	2.074	1.107.834
hutnictwo	1.793	452.792	1.404	685.853
przem. metal.	823	205.133	839	441.837
„ budowl.	2.223	600.012	1.153	751.450
„ włók.	737	113.061	246	135.466
„ chem.	435	78.476	277	143.221
i inne branże	7.738	1.894.159	4.759	2.823.280

Zest. 2. Stosunek nadpłat do ogółu wypłat zasiłków rodzinnych w województwie stalinogrodzkim według wyników kontroli w okresie od 1.10.1953 — 30.6.1954.

Rodzaj gałęzi przemysłu	Stosunek ilości błędnych wypłat do ogólnej ilości wypłat w %			Stosunek kwoty nadpłat do ogólnej kwoty wypłat w %		
	W g k a z		Razem	W g k a z		Razem
	A	B		A	B	
Górnictwo	1,6	1,0	2,6	0,4	0,5	0,9
Hutnictwo	1,8	1,3	3,1	0,4	0,7	1,1
Przem. metalowy	2,3	2,3	4,6	0,6	1,2	1,8
Przem. budowl.	3,7	2,0	5,7	0,9	1,0	1,9
Przem. włókienn.	2,8	0,9	3,7	0,5	0,6	1,1
Przem. chemicz.	2,4	1,5	3,9	0,4	0,8	1,2
Inne branże	3,3	2,0	5,3	0,5	0,7	1,2
Ogółem	2,5	1,6	4,1	0,5	0,7	1,2

Jak wynika z zestawienia 2 na pierwsze miejsce pod względem częstotliwości popełniania błędów wysuwają się przedsiębiorstwa budowlane. Drugie miejsce na terenie województwa zajmuje przemysł metalowy, po nich następują kolejno: chemiczny, włókienniczy i hutnictwo. Najniższy odsetek błędów wykazuje górnictwo. Podobnie przedstawia się bynajmniej niezaszczytne pierwszeństwo, jeżeli idzie o stosunkowe kwoty nadpłat.

RODZAJE BŁĘDÓW

Dążąc do naprawy istniejącego stanu rzeczy trzeba mieć jasny obraz, na czym polegają popełniane błędy. Pod tym kątem dokonywano więc także analizy protokołów z kontroli; ponadto zaś dla pogłębienia tej analizy zbadano dokładniej po 500 błędnych pozycji wypłat w 6 ważniejszych gałęziach produkcji. W ten więc sposób 3.000 zakwestionowanych wypłat zbadano pod kątem rodzaju błędu. Wyniki podaje zestawienie 3.

Wyniki co do częstotliwości występowania poszczególnych rodzajów błędów, w różnych gałęziach produkcji, przedstawione w tym zestawieniu, mogą być przypadkowe tylko w niedużym stopniu. Niektóre rodzaje błędów występują jednakowo często w różnych gałęziach produkcji; charakterystyczne są pod tym względem liczby dotyczące okresu wyczekiwania: w 4

działach odsetek jest prawie ten sam, w przemyśle chemicznym błędów takich nie stwierdzono wcale, natomiast niepochlebnie wyróżnia się przemysł metalowy. Uderzający jest rozkład błędów w przemyśle budowlanym, gdzie 3/4 błędów przypada na wypłaty dokonane z pominięciem warunku 20 dni pracy i osobom nie figurującym na listach płacy. W tym ostatnim przypadku wypłaty dotyczą najczęściej pracowników, którzy w okresie wypłaty zasiłku bądź to pracują już w innych oddziałach przedsiębiorstwa bezpośrednio wypłacających zasiłki, bądź nawet zostali w ogóle zwolnieni z pracy. Zasiłki odbierają najczęściej majstrowie dla wypłaty zainteresowanym nie dokumentując później faktu doręczenia. W ten sposób mogą często zachodzić podwójne lub całkiem bezprawne wypłaty zasiłków. Uderzającym jest fakt, że przedsiębiorstwa z reguły zwracają te zakwestionowane kwoty Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych bez żadnej reklamacji. Wskazuje to albo na nieporządek w rozliczeniach, albo też na bagatelizowanie straty, pokrywanej przez przedsiębiorstwo.

Dość częste są również błędy w ustalaniu uprawnień do dodatków mlecznych. W czterech przemysłach procent błędów waha się w granicach od 34,9 do 22,1% w stosunku do ogólnej ilości zakwestionowanych wypłat.

Do niewłaściwości w gospodarowaniu funduszem ubezpieczeniowym należy także zaliczyć nieodprowadzenie przez zakłady pracy na rachunek ZUS różnic pomiędzy kwotami podjętymi z banku a wypłaconymi przez zakłady pracy, co jednak w analizie według gałęzi przemysłu nie zostało uwzględnione.

Zestawienie 3 wykazuje w wielu przypadkach istotne różnice między poszczególnymi gałęziami przemysłu, jeżeli idzie o rodzaje popełnianych błędów. Różnice te mogą wynikać z różnych warunków organizacji pracy w poszczególnych gałęziach produkcji (wskazują na to np. rodzaje błędów popełnianych w budownictwie) lub też zależeć mogą od tego, jaką uwagę poszczególne zjednoczenia poświęcają sprawie organizacji i funkcjonowania wypłat zasiłków w zakładach pracy. Zagadnienie to wymagałoby dalszego przestudiowania. Pewne światło rzuca na tę sprawę rozpatrzenie przyczyn powstawania nadpłat.

PRZYCZYNY NADPŁAT

Przyczyny nadpłat są rozmaite: są nimi niekiedy trudności, z którymi zakłady nie potrafią sobie poradzić, bywa niedbalstwo, zdarzają się także nadużycia.

Wśród przyczyn sprzyjających nieprawidłowym wypłatom zasiłków rodzinnych należy wymienić:

1. Nieprzywiązywanie przez zakłady pracy należytej wagi do właściwej organizacji komórek zasiłkowych.

W niektórych zakładach pracy powołano osobne referaty ubezpieczeniowe, w których są załatwiane wszystkie czynności związane z ustalaniem uprawnień, obliczaniem zasiłków oraz sporządzaniem list wypłat. W większych jednak zakładach na ogół tylko część czynności wykonują pracownicy referatu ubezpieczeniowego, zaś pozostałe czynności są załatwiane przez rachmistrzów Biur Zarobkowych. Np. w kopalni „A n d a l u z j a” istnieje referat zasiłków, składający się z 2 pracowników, który prowadzi kartotekę oświadczeń dla celów ubezpieczenia rodzinnego i przeprowadza na tych oświadczeniach zmiany w stanie rodzinnym. Sporządzaniem zaś list wypłat zasiłków rodzinnych łącznie z ustalaniem uprawnień i wysoko-

Zest. 3. Częstotliwość różnego rodzaju błędów, powodujących nadpłaty zasiłków rodzinnych w 6 gałęziach przemysłu na terenie województwa stalinogrodzkiego

Rodzaje błędów	Górnictwo %	Hutnictwo %	Przemysł metalowy %	Przemysł budowlany %	Przemysł włókienniczy %	Przemysł chemiczny %
Brak okresu wyczekiwania	8,0	7,6	12,7	8,1	8,0	—
Brak 20 dni roboczych	4,3	0,7	0,1	42,8	15,3	—
Wyплаты dla pracowników już niezatrudnionych	0,3	2,5	0,3	0,5	—	—
Wyплаты dla osób nie figurujących w listach płac	—	—	—	32,0	—	—
Wyплаты na członków rodziny pracujących, nie pozostających na utrzymaniu ubezp. lub mających inne źródła dochodu	5,5	7,3	0,9	0,2	12,4	11,8
Wyплаты na niekształcące się dzieci powyżej 16 lat	2,9	4,5	8,4	2,0	2,9	4,4
Wyплаты na zmarłych członków rodziny	1,6	0,9	0,3	0,8	—	1,4
Wyплаты na dzieci uczęszczające do szkół nie posiadających uprawnień szkół państw. lub do szkół dla dorosłych	0,9	1,4	0,1	0,6	—	—
Wyплаты podwójne za te same okresy lub pobieranie zasiłku przez oboje rodziców	0,6	0,9	—	2,1	1,4	1,4
Brak warunków do wypłaty dodatków mlecznych	28,2	0,8	28,2	0,4	34,9	22,1
Błędy rachunkowe i stosowanie mylnych stawek	1,4	3,5	1,4	0,2	2,2	1,4
Brak oświadczeń o stanie rodz.	4,5	0,9	11,0	0,1	—	1,4
Brak zaświadczeń szkolnych	8,5	19,3	12,6	1,7	3,6	8,9
Brak zaświadczeń o niepobieraniu stypendium przez studenta	1,0	1,4	0,1	0,2	0,7	4,4
Brak zaświadczeń o okresach zatrudnienia współmałżonka wzgl. innego członka rodziny	12,5	6,5	—	0,8	0,7	20,7
Brak decyzji ZUS na dzieci obce, niezdolnych do pracy członków rodziny itp.	17,4	39,2	23,4	5,7	13,6	20,7
Różne inne bezpodstawne wypłaty	2,4	2,6	0,5	1,8	4,3	1,4
Razem	100	100	100	100	100	100
Ilość zbadanych błędów	500	500	500	500	500	500

ści zasiłków zajmują się rachmistrze w liczbie 14 osób.

Podobny stan istnieje w kopalni „Dębieńsko”. Natomiast w hucie „Zygunt”. Referat Zasiłkowy (2 pracowników) kwalifikuje oświadczenia, przeprowadza zmiany w kartotece i ustala uprawnienia dla każdego pracownika-zasiłkobiorcy, a rachmistrze w liczbie 9 osób sporządzają jedynie listy zasiłków rodzinnych na podstawie przygotowanego przez Referat Zasiłkowy materiału.

Specyficzną organizację wypłaty zasiłków związaną z rozrzuceniem pracy w terenie mają przedsiębiorstwa budowlane. Np. Przedsiębiorstwo Budowlane Przemysłu Węglowego w Stalinogrodzie, któremu podlega 14 placówek terenowych, ma scentralizowaną czynności wypłaty zasiłków rodzinnych jedynie pod względem finansowym, natomiast wszystkie inne czynności wykonują placówki w terenie. Placówki te przesyłają do dyrekcji przedsiębiorstwa gotowe już listy wypłat zasiłków rodzinnych, stanowiące podstawę do podjęcia gotówki z banku, a następnie dokonują wypłat pracownikom w terenie. Zaś w Zjednoczeniu Budownictwa Miejskiego w Sosnowcu, któremu podlega 6 placówek terenowych, placówki terenowe zostały upoważnione także do podejmowania gotówki na wypłatę zasiłków rodzinnych.

Ogólnie stwierdzić można, że istnieje duża różnorodność organizacji wypłat zasiłków w zakładach pracy

nie tylko w obrębie tego samego przemysłu, lecz nawet w obrębie tego samego Zjednoczenia. Organizacja ta jest często nieprzemysłowa i przypadkowa i nie sprzyja sprawnej i prawidłowej pracy.

2. Brak dbałości o kwalifikacje osób, którym powierzono opracowanie spraw zasiłkowych, jest częstym źródłem nadpłat.

Niekiedy zdarza się, że kierownictwo zakładu pracy wbrew interesom załogi i przedsiębiorstwa przydziela do tych czynności pracowników, którzy w innych rodzajach pracy nie wykazali należytych kwalifikacji i wydajności pracy. Tak było np. w Wojewódzkiej Zbiornicy Przemysłowych Surowców Wtórnych w Stalinogrodzie.

Zakłady pracy ciągle jeszcze nie przywiązują dostatecznej wagi do szkolenia referentów, mimo że oddziały ZUS urządzają stałe kursy. Np. w kopalni „Andaluzja” spośród 14 rachmistrzów obliczających zasiłki rodzinne nie jest przeszkolony ani jeden pracownik. W kopalni „Dębieńsko” przy 12 pracownikach — istnieje podobna sytuacja. W hucie „Batory” na 19 rachmistrzów obliczających zasiłki rodzinne, zaledwie 5 uczestniczyło w szkoleniu: to dopiero w sierpniu 1954. Przykłady takie można by wymienić długo.

Niektóre zakłady pracy w ogóle nie interesują się sprawą przeszkolenia referentów zasiłkowych. Na kursy zorganizowane w I półroczu 1954 przez Od-

dział Obwodowy ZUS w Sosnowcu aż 98 zakładów pracy nie delegowało swoich pracowników.

Na kursy urządzone przez Oddział w Tarnowskich Górach nie wysłało swoich pracowników wiele prezydów gminnych rad narodowych (np. w Kochcicach, Tarnowskich Górach, Lublińcu), mimo że wypłaty w radach narodowych budują wiele zastrzeżeń.

Referenci zasiłkowi są opłacani według siatki płac pracowników finansowych, tak jak rachmistrze, jednak często nie korzystają oni z zarobków opartych na systemie premiowym i nie przyznaje się im prawa do awansu. Ten fakt w połączeniu z niewłaściwym często stosunkiem niektórych kierowników do referentów zasiłkowych, a jednocześnie duże wymaganie co do kwalifikacji, powodują częste zmiany na stanowisku referentów zasiłkowych. Kiedy np. w kopalni „Dębieńsko“ odszedł w styczniu 1953 wykwalifikowany referent zasiłkowy, który załatwiał sprawy zasiłkowe od 1949 roku, to następnie na przestrzeni tego roku funkcje referentów zasiłkowych pełniło tam 3 pracowników, od 2 do 3 miesięcy każdy. W hucie „Batory“ w czasie od 18.6.1953 do 6.4.1954 roku 8 razy dokonywano zmian na stanowisku rachmistrzów obliczających zasiłki rodzinne.

3. Ważnym źródłem nadpłat jest brak należytej i systematycznej kontroli nad pracą referentów zasiłkowych ze strony administracji zakładu pracy, o czym między innymi świadczą następujące przykłady:

W kopalni „Andaluzja“ listy wypłat zasiłków rodzinnych są sprawdzane przez Kontrolę Zarobków w oparciu o oświadczenia. Kontroli dokonuje zespół 5 pracowników, z których jednak żaden nie przeszedł przeszkolenia w zakresie zasiłków. Oczywiście kontrola taka nie może być w pełni skuteczna. Analogiczna sytuacja istnieje w kopalni „Dębieńsko“, gdzie na 5 pracowników Kontroli Zarobkowej tylko jeden jest przeszkolony przez ZUS. W hucie „Batory“ nie dokonuje się kontroli w ogóle, a zakład tłumaczy się brakiem etatów. Brakiem etatów tłumaczy także zaniedbanie kontroli wewnętrznej Zarząd Budowlany Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego w Sosnowcu. W Przedsiębiorstwie Budowlanym Przemysłu Węglowego Grupa Robót 2 w Stalinogrodzie kontrola ogranicza się tylko do sprawdzenia podsumowania list wypłat zasiłków rodzinnych.

Niejednokrotnie kierownictwo zakładu pracy dowiadyduje się o jakości pracy referenta zasiłkowego dopiero z protokołu kontroli sporządzonego przez rewidenta ZUS, kiedy nadpłaty zostały już dokonane.

Zakres wykonywanej kontroli bywa także niedostateczny.

W kopalni „Dębieńsko“ rachmistrze nie badają, czy pracownik ma przepracowanych 20 dni w danym miesiącu kalendarzowym. Dopiero 6, względnie 7 każdego miesiąca Biuro Ruchu Załogi przesyła do Referatu Ubezpieczeniowego wykazy pracowników zwolnionych z pracy oraz listę bumelantów za miesiąc ubiegły i na tej podstawie z miesięcznym opóźnieniem koryguje się uprawnienia do zasiłków rodzinnych.

4. Niekiedy źródłem błędów jest to, że referenci zasiłkowi i zakłady pracy są z dużym opóźnieniem informowani przez ZUS o niektórych zmianach przepisów dotyczących wypłat zasiłków. Zwłokę powodują nieraz także zjednoczenia, posiadające placówki terenowe, nie przysyłając im w terminie odpowiednich zarządzeń. Np. komunikat Centrali ZUS

nr 5 z 9.3.1954 został doręczony kopalni „Andaluzja“ dopiero 14.4.1954. Dyrekcja Zjednoczenia Budowlanego Przemysłu Węglowego w Stalinogrodzie, mająca w ZUS tylko 1 konto rozrachunkowe, sporządza we własnym zakresie odpisy komunikatów w sprawach zasiłkowych dla 14 podległych placówek, położonych na obszarze województwa stalinogrodzkiego i wrocławskiego. Wpływa to na znaczne opóźnienie w doręczaniu tych komunikatów.

Poza tym coraz powszechniej odczuwa się w zakładach pracy brak pełnego i aktualnego zbioru przepisów o wypłacie zasiłków.

5. Nadpłaty zasiłków powodują również sami zasiłkobiorcy, nie zgłaszając zmian powodujących utratę prawa do dalszego pobierania zasiłku na niektórych członków rodziny. Wynika to niekiedy z nieznamomości obowiązujących przepisów, niekiedy ze złej woli, na skutek niewystarczającej akcji uświadamiającej i wychowawczej ze strony rad zakładowych, referatów zasiłkowych.

Kontrola, o której mowa w niniejszym artykule, raz jeszcze potwierdziła prawdę, że jeżeli organizacja referatu zasiłkowego jest właściwa i referent przeszkolony, jeżeli jego praca jest systematycznie kontrolowana i ma on odpowiednie warunki tej pracy oraz jeżeli rada zakładowa współdziała z referentem zasiłkowym, wypłaty zasiłków przebiegają prawidłowo, nie obciążając nadmiernie administracji przedsiębiorstwa. Dobrym tego przykładem może być huta „Zygmunt“, gdzie referentem zasiłkowym jest ob. Teresa Seweryn. Zakład ten był ostatnio dwukrotnie kontrolowany przez ZUS w odstępie 5 miesięcy. Pierwsza kontrola ujawniła 13 przypadków niewłaściwych wypłat zasiłków rodzinnych, druga już tylko 5 na sumę 740 zł i to z powodu niezgłoszenia o zarobkowaniu żon i dzieci pracownika. Braków w dokumentacji tak przy pierwszej, jak i przy drugiej kontroli nie stwierdzono.

Kontrolowana w takich samych okresach huta „Batory“ nie może poszczycić się takim osiągnięciem. Tu przy pierwszej kontroli stwierdzono bezprawne wypłaty w 62 przypadkach, przy następnej aż 2 116 na kwotę ponad 16.000 zł.

DOTYCHCZASOWE ŚRODKI ZARADCZE

Oddziały obwodowe ZUS wysunęły na pierwszy plan sprawę szkolenia referentów zasiłkowych. W poprzednich latach odcinek ten był zaniedbany, gdyż szkolenie ogniskowało się na tematyce ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa. W okresie od 1.1.1953 do 30.6.1954 zorganizowano więc na terenie województwa 41 kursów jednodniowych, na których przeszkolono 2.828 referentów zasiłkowych w sprawach ubezpieczenia rodzinnego. Równocześnie na 39 kursach dla księgowych zapoznano 2.647 osób z ogólnymi wiadomościami o zasiłkach rodzinnych oraz z zasadami rozliczenia kwot podejmowanych z banku na wypłatę zasiłków.

Niezależnie od tego oddziały obwodowe ZUS udzielają zakładom pracy informacji i wyjaśnień z zakresu ubezpieczenia rodzinnego telefonicznie, na miejscu w biurze ZUS, względnie drogą korespondencji. Niektórzy referenci zasiłkowi utrzymują ścisły kontakt z oddziałem obwodowym, co bardzo ułatwia ich pracę.

Drugą stałą formą szkolenia jest instruktaż rewidentów ZUS w czasie przeprowadzania kontroli w za-

kładach pracy oraz omawianie z administracją zakładu pracy i aktywnym związkiem wyników kontroli.

Podjęto także akcję udzielania czynnej pomocy zakładom pracy dla uzdrowienia sytuacji na odcinku zasiłków. Dyrektorzy oddziałów obwodowych ZUS województwa oraz kierownicy wydziałów w okresie od 1.10.1953 do 30.6.1954 brali osobiście udział w 84 naradach w zakładach pracy poświęconych omówieniu wyników kontroli. W wyniku tych narad niejednokrotnie następuje reorganizacja czynności ubezpieczeniowych w przedsiębiorstwach np. w kopalni „Concordia”, gdzie przeprowadzono taką reorganizację, stwierdza się obecnie bezbłędne dokonywanie wypłat zasiłków rodzinnych. W Zawierciańskich Zakładach Przemysłu Bawełnianego i w kopalni „Klimontów” interwencja dyrektora Oddziału Obwodowego ZUS przyczyniła się do przywrócenia na stanowisko referenta przeszkolonego pracownika, którego zakład pracy przeniósł do innych prac. W Zjednoczeniu Przemysłowym Budowy Huty im. Bieruta w Częstochowie, gdzie ujawniono liczne błędy przy obliczaniu zasiłków rodzinnych, ZUS przy współdziałaniu Zarządu Okręgu Związku Zawodowego opracował system wypłaty tych zasiłków i urządzono specjalne dwudniowe szkolenie, w którym wzięli udział pracownicy obliczający zasiłki oraz delegaci socjalno-ubezpieczeniowi.

Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie informował zarządy okręgowe Związków Zawodowych o sytuacji na odcinku wypłat zasiłków rodzinnych w poszczególnych branżach.

Podobną akcję przeprowadził Oddział Obwodowy ZUS w C z ę s t o c h o w i e.

Do zwalczania nadpłat zasiłków rodzinnych, zwłaszcza powstających z winy zasiłkobiorców, przyczyniają się w dużej mierze kontrole przeprowadzane przez aktyw związkowy w lutym i czerwcu każdego roku.

Nie można natomiast mówić o systematycznej kontroli wypłat zasiłków rodzinnych przez rady zakładowe, względnie komisje socjalno-ubezpieczeniowe, gdyż wiele zespołów kontroli tych komisji nie ma jeszcze należytego przygotowania i doświadczenia do tych zadań. Trudniej jest jednak usprawiedliwić aktyw związkowy, który nie czuwa nad należytym zorganizowaniem systemu wypłat zasiłków rodzinnych i nie wpływa na kierownictwo zakładu pracy, by prowadziło stałą kontrolę administracyjną czynności referenta zasiłkowego i nie dopuszczało do nadpłat zasiłków. I w tym zakresie ma dobre osiągnięcia huta „Zygmunt”, w której komisja s-u dobrze spełnia swą rolę i czuwa nad tym, żeby referat zasiłkowy miał sprzyjające warunki pracy.

WNIOSKI

Dotychczas stosowane środki zaradcze są jednak nie dość skuteczne.

Przełom musi dokonać się przede wszystkim w ustosunkowaniu się do spraw zasiłkowych kierowników przedsiębiorstw i instytucji, którzy muszą zrozumieć, że w uporządkowaniu tego odcinka nikt ich nie może zastąpić. Oni muszą zatroszczyć się o odpowiednią organizację wypłat dostosowaną do struktury przedsiębiorstwa, o właściwy przydział pracowników do tych prac i ich kwalifikacje, jak również o prawidłową kontrolę czynności finansowych przedsiębiorstwa, związanych z wypłatą zasiłków. Porządkując ten odcinek, powinni zbadać przyczyny nieomagań i wyciągnąć z tego odpowiednie wnioski.

W tej pracy powinni oni otrzymać dużą pomoc ze strony ZUS. ZUS może i powinien pomóc w wykryciu źródeł zła i wskazaniu środków naprawy, czy to w formie zaplanowania prawidłowej organizacji, czy to wzmocnienia instruktażu i szkolenia.

W tym celu ZUS musi przede wszystkim poważnie zwiększyć swoje wysiłki dla podniesienia kwalifikacji zawodowych swoich rewidentów i poprawienia metod ich pracy. Pracownicy na kierowniczych stanowiskach w oddziałach ZUS częściej niż dotychczas muszą iść do zakładów pracy, aby przyczynić się do właściwego „ustawienia” wypłat. W niektórych przypadkach może się okazać konieczne przesunięcie terminu wypłat zasiłków, aby możliwe było ustalenie uprawnień do zasiłków przed wypłatą (20 dni).

Do bardzo pilnych zadań należy niezwłoczne wydanie nowej rozszerzonej instrukcji o wypłacie zasiłków rodzinnych, która by w najbardziej przystępny sposób informowała o warunkach uzyskania zasiłku i technice pracy referenta zasiłkowego.

Dla wymiany doświadczeń i lepszego zorientowania się w potrzebach zakładów pracy, oddziały ZUS powinny — niezależnie od normalnego szkolenia — organizować okresowe narady referentów zasiłkowych.

ZUS musi również znacznie wzmocnić swój kontakt ze związkami zawodowymi, zwłaszcza z zarządami okręgów, aby zapewnić sobie współdziałanie zakładowych organizacji związkowych. Informowanie zarządów okręgów o stanie wypłat w odpowiednim piśmie branżowym musi stać się zasadą. Pomocy ze strony ZUS wymaga również szkolenie związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, trzeba bowiem podnieść wiedzę fachowo-ubezpieczeniową tego aktywu.

Są to oczywiście tylko niektóre wnioski dla naprawy obecnego stanu rzeczy, którego nadal nie wolno tolerować. O tym, jakie środki i w jakich przypadkach muszą być zastosowane, zadecyduje prawidłowa analiza rodzaju i przyczyn popełnianych błędów.

Augustyn Smoliński
Oddział Wojewódzki ZUS
Chorzów

KAZDA ZŁOTOWKA NIE WYDANA LEKKOMYSLNIE, LECZ PRZEZNACZONA NA POMNOŻENIE SIŁY WYTWORCZEJ KRAJU, UŁATWIA I ZABEZPIECZA PRZYROST NOWYCH WARTOŚCI. KAZDY WIE, ŻE IM WIĘCEJ TRWAŁEGO KAPITAŁU WKŁADA SIĘ W GOSPODARKĘ NARODOWĄ, TYM SILNIEJSZY STAJE SIĘ KRAJ I NARÓD, TYM TRWAŁSZE STAJĄ SIĘ FUNDAMENTY DLA PRZYSZŁEGO ROZWOJU, TYM SZYBCIEJ NARASTAJĄ WARUNKI DLA DALSZEGO ROZKWITU ZARÓWNO GOSPODARKI JAK I KULTURY KRAJU.

B. Bierut

Ustalanie uprawnień emerytalnych hutników w związku z likwidacją odrębnych kas hutniczych

Do 1.VII.1954 załogi hut w województwie stalino-grodzkim objęte były powszechnym ubezpieczeniem emerytalnym, a oprócz tego albo podlegały ubezpieczeniu brackiemu (pracownicy fizyczni hut: Kościuszko, Małapanew, Łaziska), albo też miały swe pracownicze kasy emerytalne, w których pracownicy fizyczni i umysłowi byli dodatkowo ubezpieczeni (huty Batory, Baildon, Florian, Pokój i Zygmunt). Pracownicy pozostałych hut nie korzystali z żadnego dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego.

Różnica między dodatkowym brackim ubezpieczeniem emerytalnym a ubezpieczeniem w hutniczych kasach emerytalnych polegała na tym, że składki na ubezpieczenia brackie opłacały po wyzwoleniu w całości zakłady pracy, natomiast składki na ubezpieczenia w hutniczych kasach emerytalnych opłacali w całości sami pracownicy.

Dochody hutniczych kas emerytalnych ze składek w minimalnym tylko stopniu pokrywały wydatki kas na bieżące pensje emerytalne, wobec czego ZUS w formie regularnych dotacji pieniężnych umożliwiał kasom wypłacanie świadczeń pensyjnych. Drugą cechą, odróżniającą dodatkowe ubezpieczenie w hutniczych kasach od ubezpieczenia brackiego, stanowiła forma organizacyjna, mianowicie poszczególne hutnicze kasy emerytalne stanowiły samodzielne jednostki, od siebie niezależne, podczas gdy dodatkowe ubezpieczenie brackie było scalone w dwu instytucjach (Spółka Bracka w Tarnowskich Górach i Kasa Bracka Górników w Sosnowcu), zaś od 26.8.1950 zostało włączone w całości do ZUS.

Hutnicze kasy emerytalne przyznawały, podobnie jak ubezpieczenia brackie, pensje inwalidzkie, wdowie i sieroce oraz zasiłki pogrzebowe. Renciści hutniczych kas mają prawo do bezpłatnej pomocy lekarskiej. Pensje hutnicze wymierzano ostatnio w wysokości 4,50 zł za każdy rok pracy hutniczej lub zaliczalnych okresów zastępczych. Np. wysokość pensji inwalidzkiej za 20 lat pracy wynosi $(20 \times 4,50) = 90$ zł miesięcznie.

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin likwiduje pracownicze kasy emerytalne (art. 94). Świadczenia wypłacane przez te kasy przejmuje ZUS i wypłaca je nadal w dotychczasowej wysokości niezależnie od innych świadczeń rentowych.

Jednakże ust. 3 art. 94 wspomnianego dekretu zabezpiecza w całej pełni nabyte przez hutników uprawnienia w ich kasach emerytalnych ustalając zasadę, że „renty przyznane na zasadach dekretu pracownikom, którzy w dniu wejścia w życie dekretu byli członkami pracowniczych kas emerytalnych co najmniej przez 5 lat, nie mogą być niższe od kwot, jakie osoby te otrzymywałyby na podstawie dotychczasowych przepisów z tych kas i ubezpieczenia społecznego, gdyby w dniu wejścia w życie dekretu miały prawo do reny lub zaopatrzenia emerytalnego“.

Realizacja cytowanego art. 94 ust. 3 dekretu wymaga poważnych prac, jakie muszą być wykonane przed ostateczną likwidacją biur byłych kas emerytalnych. Pod przepis ten podpada bowiem kilkadziesiąt tysięcy hutników, którzy przez długie lata byli członkami kas emerytalnych. W ramach niniejszego artykułu chcemy czytelnikom przedstawić, na czym prace te będą polegały i w jaki sposób będą przeprowadzone. Kierownictwo i aktyw związków zawodowych wspomnianych pięciu hut winni się zapoznać z omawianym przez nas zagadnieniem, aby hutnikom zasięgającym u nich informacji móc udzielić wyjaśnień i aby wszystkie organy administracji hutniczej oraz instancje Związku Zawodowego Hutników mogły włączyć się do tej akcji i dopomóc do należytego jej przeprowadzenia.

Celem akcji, która rozpoczęła się już w pierwszych dniach listopada 1954, jest dostarczenie każdemu hutnikowi, który do 1.7.1954 był co najmniej przez 5 lat członkiem hutniczej kasy emerytalnej, zaświadczenia kasy, zawierającego obliczenie wysokości pensji hutniczej oraz renty z ubezpieczenia emerytalnego według przepisów obowiązujących do dnia 30.6.1954.

Ponieważ ewidencja przebiegu ubezpieczenia w kasach emerytalnych jest niekompletna, jak również poważne luki wykazuje ewidencja załóg w biurach personalnych poszczególnych hut (dotyczy to szczególnie okresów pracy hutniczej przed wyzwoleniem), przeto wystawienie wspomnianych zaświadczeń musi być poprzedzone zebraniem od zainteresowanych hutników odpowiednich deklaracji. W deklaracjach tych hutnicy sami podadzą okresy pracy w poszczególnych hutach oraz zaliczalne okresy zastępcze (służba wojskowa, obóz koncentracyjny itd.). W ten sposób biura hutniczych kas będą miały ułatwioną możliwość sprawdzenia w ewidencji swojej lub kartotekach biura personalnego dat i okresów zatrudnienia, podanych przez samego hutnika. Okresy pracy i zaliczalne okresy zastępcze, na które ani biura hutnicze, ani zainteresowani hutnicy nie posiadają dowodów, będą musiały być udowodnione w drodze zeznań świadków.

Zebranie deklaracji i wystawianie zaświadczeń winny być poprzedzone szeroką akcją uświadamiającą w formie komunikatów przez radiowęzły w hutach, ogłoszeń i wywieszek, oraz zebrań informacyjnych dla aktywu związkowego. Sprawne bowiem przeprowadzenie akcji w wysokiej mierze zależne będzie od czynnej pomocy całego aktywu związkowego.

Kolejność prac przedstawia się następująco:

Po przeprowadzeniu akcji uświadamiającej i odbyciu zebrań informacyjnych mężowie zaufania sporządzą w swych grupach związkowych listy pracowników, którzy do 1.7.1954 przebyli ponad 5 lat pracy hutniczej. Listy te stanowią podstawę do pobrania z rad oddziałowych odpowiedniej ilości deklaracji, które mężowie zaufania wręczają zainteresowanym hutnikom. Każdy z nich winien wypełnić w ciągu tygodnia

odpowiednie rubryki deklaracji, dołączyć posiadane dowody i zwrócić mężowi zaufania wypełnioną deklarację.

Zebrawszy wszystkie deklaracje biura kas emerytalnych przeprowadzą ich analizę, tj. sprawdzą okresy policzalne do wymiaru pensji hutniczej podane przez hutników, na podstawie ewidencji prowadzonych przez kasy i biura personalne. Okresy pracy hutniczej które nie są uwidocznione w ewidencji i co do których hutnik nie może dostarczyć innych dowodów, mają być udowodnione w drodze zeznań świadków. Kasy przesłuchują świadków i omawiają ich zeznania według zasad stosowanych w ZUS.

Dla ustalenia wysokości renty emerytalnej z ubezpieczenia powszechnego, stanowiącej drugi element sumy porównywanych świadczeń, wystarczy stwierdzenie wysokości zarobków za ostatnie 6 miesięcy zatrudnienia przed 1.7.54. Zarobki te podaje administracja hut.

Jest rzeczą zrozumiałą, że wszystkie te czynności pochłoną sporo czasu. W miarę opracowania poszczególnych spraw, biura kas hutniczych wystawiać będą uprawnionym hutnikom „zaświadczenie o ustaleniu uprawnień”. Zaświadczenia te winni hutnicy starannie przechować i przedłożyć ZUS wtedy, gdy będą zgłaszali wnioski o rentę z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Trzeba zauważyć, że hutnicy, którzy nie przedłożą wypełnionych deklaracji lub oddadzą je w terminie spóźnionym, otrzymują wprawdzie „zaświadczenia o ustaleniu uprawnień”, będą one jednak obejmować jedynie okresy zatrudnienia hutniczego, figurujące w ewidencji biur kas lub biur personalnych hut więc bez uwzględnienia okresów zastępczych lub okresów, które winny być udowodnione zeznaniami świadków. Jest przeto dla każdego hutnika sprawą ważną, by „deklarację” wypełnił należycie i w terminie.

W akcji, o której tu mowa, poważne zadania mają do spełnienia miejscowe organizacje Zw. Zaw. Hutników w wymienionych pięciu hutach. Prowadzenie działalności uświadamiającej wśród hutników, bezpośrednia pomoc dla nich o charakterze informacyjno-instruktażowym, włączenie się do poszczególnych czynności technicznych podczas akcji — oto zasadnicze formy pomocy, której aktyw związkowy musi udzielić członkom swego związku. Bez tej pomocy cała akcja nie osiągnęłaby pozytywnego wyniku.

Okoliczność, że działalność ogniw ZZH obejmie także hutników, nie będących członkami związku, daje okazję do przeprowadzenia skutecznego werbunku nowych członków do związku. Oby ten egzamin sprawności związkowej wypadł jak najlepiej.

Jan Wochnik
(Chorzów)

Które przepisy dekretu o zaopatrzeniu emerytalnym stosuje się również do świadczeń z Karty Górnika

1. Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 25.6.1954 przewiduje w art. 100 pkt 4, iż pozostają w mocy m. in. „przepisy dotyczące świadczeń emerytalnych górników oparte na Karcie Górnika”.

Wiadomo, że przepisy dotyczące świadczeń emerytalnych z Karty Górnika nie stanowią zamkniętego zespołu przepisów prawnych, lecz w licznych punktach wiązały się z przepisami powszechnego ubezpieczenia emerytalnego oraz ubezpieczenia brackiego. Związek między systemem rentowym KG a pozostałymi przepisami ubezpieczeniowymi, obowiązującymi do dnia 30.6.1954 znalazł swój wyraz w następującym sformułowaniu punktu 17 instrukcji MPiOS z 18.1.1951: „Kwestie nie unormowane w uchwale (Prezydium Rządu z 10.1.1951) należy rozstrzygać według obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych...”

„Obowiązującymi przepisami ubezpieczeniowymi” były do dnia 30.6.1954 przepisy rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, ustawy o ubezpieczeniu społecznym oraz statutu b. Spółki Brackiej. Ten zespół przepisów od 1.7.1954 ustąpił miejsca dekretowi o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

Ze względu na to, że bieżąca, codzienna praktyka oddziałów ZUS, przyznających renty górnicze wymaga natychmiastowego rozstrzygnięcia szeregu skomplikowanych zagadnień, postaramy się omówić najbardziej typowe sytuacje, w których sprawy rentowe z KG zająbiają się z przepisami dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

2. Przede wszystkim wyłania się kwestia, jak należy rozumieć brzmienie art. 100 punktu 4 tego de-

krety: „pozostają w mocy przepisy dotyczące świadczeń emerytalnych górników oparte na Karcie Górnika”. Czy oznacza to, że do świadczeń rentowych z KG stosuje się od 1.7.1954 nadal nie tylko przepisy uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 (Monitor A-5, poz. 64) i dalszych uchwał, lecz także te przepisy dotychczasowego ubezpieczenia powszechnego, które stosowano przy rozstrzygnięciu kwestii nie uregulowanych w KG?

Na pytanie to odpowiedź może być tylko jedna:

Całokształt dotychczasowych przepisów ubezpieczenia społecznego w zakresie spraw rentowych przestał obowiązywać z dniem 30.6.1954 i przepisy te od 1.7.1954 zostały zastąpione postanowieniami dekretu 25.6.1954. Ponadto Karta Górnika tylko w niektórych kwestiach i to pomocniczo posługiwała się przepisami ubezpieczenia powszechnego i brackiego. A więc przy wnioskach złożonych po 30.6.1954 wszelkie zagadnienia nie uregulowane w odrębnych przepisach rentowych KG powinny być rozwiązywane na podstawie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 25.6.1954 r.

3. Odpowiedzi wymaga pytanie, co do których wniosków o renty z KG należy przy rozstrzygnięciu kwestii nie unormowanych w zespole przepisów rentowych Karty Górnika szukać rozwiązania nie w dawnych przepisach, lecz w dekrecie z 25.6.1954.

Odpowiedź daje art. 79 nowego dekretu, który przewiduje, że jego przepisy stosuje się do wniosków o świadczenia, zgłoszonych po wejściu w życie dekretu.

4. Przy ustalaniu uprawnień do renty z KG oraz obliczaniu jej wysokości, zaliczano do dnia 30.6.1954 bez warunków wszelkie okresy pracy pod ziemią

przebyte za granicą. Zaliczanie to było oparte na rozporządzeniu MPiOS z 3.4.1950 a nie na samoistnych przepisach KG. Stąd też od 1.7.1954 zaliczanie okresów pracy za granicą nastąpić może tylko na warunkach art. 7 ust. 3 dekretu i rozporządzenia z 1.7. 1954; przepisy te uzależniają zaliczanie okresów pracy za granicą od warunku przepracowania w Polsce po Wyzwoleniu 5 lat; warunek ten nie jest wymagany od osób, które powróciły do kraju w ramach akcji repatriacyjnej oraz od osób, które przebyły okresy pracy w ZSRR.

Ponieważ górnicy na ogół wracali do kraju w ramach akcji repatriacyjnej, przeto zastosowanie wspomnianych przepisów art. 7 ust. 3 dekretu wchodzi jedynie w rachubę w odniesieniu do tych osób, które dopiero po zakończeniu akcji repatriacyjnej wróciły do kraju i nie przepracowały jeszcze 5 lat; wypadki takie będą się zdarzały nader rzadko.

5. Przy ustalaniu początku prawa do renty z KG oraz przy wypłacie renty za okresy wstecz mają pełne zastosowanie postanowienia art. 15 dekretu z 25.6. 1954. Przewidują one, że renty wypłaca się od dnia powstania prawa do renty, jednak za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku. Przepis ten jest analogiczny do zasad obowiązujących przed 1.7.1954.

6. Przepisy obowiązujące do dnia 30.6.1954 przewidywały możliwość wypłacania oprócz renty z KG renty wypadkowej, mianowicie:

a) jeżeli górnik przed uzyskaniem renty z KG pobierał rentę wypadkową, wówczas później przyznana renta z KG nie była przeszkodą do dalszego wypłacania renty wypadkowej z zastosowaniem przepisów o zbiegu rent, tj. obniżeniem niższej renty o połowę.

b) jeżeli górnik otrzymujący już rentę z KG czy to z tytułu niezdolności, czy z tytułu wieku, uległ wypadkowi w zatrudnieniu jako rencista, miał prawo do renty wypadkowej obok prawa do renty z KG — z zastosowaniem przepisów o zbiegu rent (to znaczy wyższą rentę płacono w całości, z niższej — połowę).

Przy rozpatrywaniu wniosków rentowych zgłoszonych po dniu 30. 6. 1954 w sytuacjach powyższych obowiązują w świetle art. 16 ust. 2 dekretu następujące zasady:

A. Jeżeli górnik przed uzyskaniem renty z KG (czy to z powodu niezdolności, czy też z racji wieku) ulegnie wypadkowi w zatrudnieniu (ale nie pod ziemią), wskutek którego stanie się inwalidą przynajmniej III grupy, nabywa on prawo do renty z dekretu. Górnik taki może jako rencista nadal pracować pod ziemią (już nie w swoim zawodzie, lub przy skróconym czasie pracy albo ze znacznym obniżeniem kwalifikacji), np. dawny rębacz może pracować jako pompier, opylacz tam, sygnalista na podszybiu, gliniarz itd. Jeżeli więc górnik taki podczas pracy pod ziemią jako rencista nabędzie prawo do renty z KG, wówczas może on pobierać tylko jedną z obydwu rent, albo wyższą albo przez siebie wybraną. Prawo wyboru renty nawet niższej nie jest tutaj paradoksem. Gdyby np. renta z KG była niższa, to jednak za jej wyborem może przemawiać okoliczność, iż prawo do ewentualnej renty wdowiej z KG dla żony tego górnika nie jest zależne od szeregu warunków, przewidzianych dla rent wdowich z dekretu z 25.6.1954.

Przykład: Górnik-rębacz dołowy ulega w dniu 15.8.1954 wypadkowi w drodze z szatni kopalnianej do windy szybowej. Wskutek wypadku jest inwalidą III grupy i otrzymuje rentę z dekretu w wysokości 50% zarobku, który wynosił ponad 1200 zł, a więc renta wynosi 600 zł miesięcznie. Po wyleczeniu skutków wypadku górnik ten pracuje (jako rencista) w charakterze dozorczy kołowrotu pod ziemią i jest tam zatrudniony aż do chwili nabycia prawa do renty starczej. Z KG. Zarobek miarodajny dla obliczenia renty z KG (podstawa wymiaru renty) wynosi 1000 zł miesięcznie, a więc renta z KG — 615 zł miesięcznie. Górnik ma prawo wyboru jednej z obydwu rent.

B. Analogiczna jest sytuacja, gdy górnik otrzymujący już rentę z KG jest nadal zatrudniony i w czasie tego zatrudnienia nabędzie prawo do renty z dekretu, z zastrzeżeniem postanowień art. 84 dekretu. I w tym przypadku istnieje prawo tylko do jednej z rent.

7. Prawo do renty wdowiej z KG było wg przepisów obowiązujących do 30.6.1954 uzależnione jedynie od warunku, że małżeństwo trwało co najmniej 6 miesięcy chyba, że przyczyna śmierci powstała po zawarciu małżeństwa (oprócz tego oczywiście zmarły górnik musiał posiadać warunki dla przyznania renty).

Warunek 6-miesięcznego trwania małżeństwa nie był przepisem Karty Górnika, lecz został zaczerpnięty z przepisów ubezpieczenia powszechnego. Ponieważ dekret uchylający te przepisy ubezpieczenia powszechnego nie uzależnia przyznania renty wdowiej od czasu trwania małżeństwa, przeto przy wnioskach o renty wdowiej z KG, zgłoszonych po 30.6.1954 nie można już uzależniać przyznania renty wdowiej z KG, od 6-miesięcznego trwania małżeństwa.

8. W zakresie uprawnień do rent sierocych z KG dla sierot niepełnych (tj. dla sierot po górniku, których matka otrzymuje rentę wdowią z KG), zachodzą od 1. 7. 54 istotne zmiany. Jak wiadomo, sieroty takie nie mają prawa do renty z KG, lecz miały jedynie prawo do renty sierociej z ubezpieczenia emerytalnego, brackiego i ewentualnie wypadkowego. Przy wnioskach rentowych zgłoszonych po 30. 6. 1954 powstaje nowa sytuacja: wdowa ma niewątpliwie prawo do renty wdowiej z KG, lecz co otrzymują sieroty? Według dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym sieroty są uprawnione do renty rodzinnej. Renta ta wynosi wg dekretu 30% względnie 40% podstawy wymiaru renty (przy jednym członku rodziny) i podlega zwiększeniu o 65 zł względnie 145 zł (przy 2 lub więcej członkach rodziny). Gdyby jednak w tej wysokości przyznano sierotom rentę rodzinną z dekretu, a wdowie rentę z KG, oznaczałoby to, że w istocie grono tych pozostałych członków rodziny otrzymywałoby dwie pełne renty rodzinne. Stąd też należy przyjąć że renta wdowia z KG (wynosząca 60% renty inwalidzkiej) konsumuje 30% względnie 40% podstawy wymiaru renty rodzinnej, zaś na grono sierot (zależnie od ich liczby) płaci się jedynie albo 65 zł albo 145 zł oraz na każdą z tych sierot dodatek na dzieci w wysokości zasiłku rodzinnego (jeżeli wdowa nie pracuje zarobkowo).

Rozwiązanie to, jako tymczasowe, zarządzone zostało przez Centralę ZUS. Akt prawny regulujący tę kwestię nie istniał jeszcze w chwili opracowywania niniejszego artykułu. Być może, że zmieni on nieco omówioną wyżej zasadę, ponieważ budzi ona pewne wątpliwości.

9. Sierotom zupełnym po górnikach, którzy zmarli z innych przyczyn jak wypadek przy pracy pod ziemią lub choroba zawodowa, przysługuje renta rodzinna z dekretu zamiast przyznawanej przed 1.7.54 renty sieroczej i brackiej pensji sieroczej (oczywiście jeżeli wniosek o rentę zgłoszono po 30.6.1954). Natomiast sierotom zupełnym po górnikach, którzy zmarli wskutek wypadku przy pracy pod ziemią lub choroby zawodowej przysługuje — jak dotychczas — renta sieroca z KG. Renta ta jest płatna do 16 roku życia, do 18 roku jeżeli sierota się kształci, a nawet dożywotnio, jeżeli sierota jest niezdolna do pracy a niezdolność ta nastąpiła przed 16 względnie 18 rokiem życia.

10. Dodatki dla rencistów bezradnych, czyli będących inwalidami I grupy, wynoszą przy rentach z KG nadal ryczałtową kwotę 150 zł miesięcznie bez względu na to, czy dodatek ten przysługuje górnikowi, wdowie lub sierocie, otrzymującym rentę z KG. Jeżeli sieroty otrzymują nie rentę z KG, lecz rentę rodzinną z dekretu — dodatek ten nie przysługuje.

11. Dla zasiłków pogrzebowych przysługujących w razie śmierci rencisty, otrzymującego rentę z KG, miarodajne są przepisy art. 60—62 dekretu. Stosownie do tych przepisów zasiłek pogrzebowy w razie śmierci rencisty, otrzymującego rentę z tytułu własnej pracy, wynosi trzykrotną rentę miesięczną (bez dodatków na dzieci); w razie zaś śmierci członka rodziny takiego rencisty oraz rencisty otrzymującego rentę wdową lub sierocą (z KG) lub rodzinną (z dekretu), zasiłek pogrzebowy wynosi 100% podstawy wymiaru renty — najwyżej 1 200 zł.

12. Rencistom otrzymującym renty z KG przysługują świadczenia w naturze na zasadzie art. 63—65 dekretu, a mianowicie leczenie, protezowanie, prze-

szkolenie i umieszczenie (na wnioski rencisty) w Domu Rencisty.

13. Do postępowania w sprawach świadczeń o renty z KG mają w pełni zastosowanie art. 66—76 dekretu. Wypada tu zauważyć, że wg przepisów dekretu wniosek o rentę może być zgłoszony w zakładzie pracy (radzie zakładowej); natomiast wg zasad obowiązujących dla wniosków o renty z KG, wnioski te powinny być zgłaszane w zakładzie pracy (kopalni). Jedynie wnioski o renty pochodne (wdowie, sierocie) po pracownikach, którzy w chwili śmierci pobierali rentę z KG, mogą być zgłaszane bezpośrednio w ZUS.

14. Z przepisów dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin mają jeszcze zastosowanie do rent z KG niżej wymienione. Nie wymagają one bliższego omówienia. Są to: art. 16 dotyczący zbiegu rent (porównaj też pkt. 6 nin. artykułu); art. 17 dotyczący pozbawienia prawa do świadczeń w razie wywołania przestępstwem okoliczności uzasadniających prawo do świadczeń lub ich zwiększenie; art. 18, który reguluje, od jakiego terminu należy płacić podwyższoną lub obniżoną rentę; art. 15 ust. 1 i art. 19 dotyczące terminu powstania i ustania prawa do renty; art. 20—22 dotyczące wstrzymania i potrącania świadczeń oraz zajęcia rent; art. 23 ustalający, że uprawnienia do świadczeń nie wypłaconych zmarłemu przechodzą na małżonka oraz na dzieci a w razie ich braku — kolejno na wnuków, rodziców, dziadków i rodzeństwo; art. 24 stwierdzający, że renty wypłaca się w okresach miesięcznych; art. 25—27 dotyczące postępowania regresowego art. 5 dotyczący dodatków na dzieci dla rencistów nie zatrudnionych.

Feliks Woźniczka
(Chorzów)

Zasady obliczania zasiłków chorobowych

Przeznaczeniem zasiłku chorobowego jest zapewnienie pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania w okresie, gdy pracownik jest przejściowo niezdolny do pracy z powodu choroby. Wysokość zasiłku uzależniona jest od wysokości zarobku pobieranego w okresie przed zachorowaniem. Dlatego podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętny zarobek z ostatnich 3 miesięcy przed zachorowaniem. Ten stosunkowo długi okres zatrudnienia, z którego przyjmuje się zarobki do obliczenia zasiłku, ma na celu wyłączenie wszelkich przypadkowości, które wpływałyby na wysokość podstawy wymiaru, a następnie na wysokość zasiłku. Zasiłek obliczony na podstawie przeciętnego zarobku z 3 miesięcy przed zachorowaniem stanowi więc właściwy odpowiednik wysokości zarobków pracownika.

Długość okresów niezdolności do pracy co do ilości dni jest różna. Aby ustalić należność przypadającą z tytułu zasiłków za dany okres, potrzebna jest zawsze wysokość zasiłku przypadająca za 1 dzień. Ponieważ zasiłek jest odpowiednikiem zarobku, dla obliczenia zasiłku za 1 dzień musi być znany przeciętny zarobek dzienny. A zatem ustalenie kwoty zasiłku za jakikolwiek okres chorobowy musi być poprzedzone podstawową czynnością, jaką jest obliczenie przeciętnego zarobku dziennego z okresu zatrudnienia przed zachorowaniem.

Przeciętny zarobek dzienny powstaje w zasadzie z podzielenia sumy zarobków przez ilość dni zatrudnienia. Jeżeli w okresach, za które przyjmuje się zarobki do obliczenia zasiłków, nie ma przerw w zatrudnieniu, obliczenie przeciętnego zarobku dziennego nie nasuwa żadnych trudności.

W rzeczywistości jednak w miesiącach poprzedzających zachorowanie występują często z rozmaitych przyczyn przerwy w pracy, za które pracownik nie otrzymał wynagrodzenia. Bywają i takie przypadki, że zatrudnienie na przestrzeni 3 miesięcy przed zachorowaniem trwało zaledwie parę tygodni, a nawet parę dni. Zastosowanie dla tych wszystkich przypadków jednego sztywnego sposobu przy obliczaniu przeciętnego zarobku dziennego dawać by mogło w rezultacie podstawę wymiaru zasiłku przypadkową, nie odzwierciedlającą należycie poziomu zarobków pracownika.

Sprawę tę komplikuje też okoliczność, że okresy zasiłkowe wypisywane przez lekarzy na zaświadczeniach obejmują nie tylko dni powszednie, lecz również i dni świąteczne, za które zgodnie z ustawą przysługują również zasiłki, chociaż na ogół nie wypłaca się robotnikom za nie zarobków.

Te wszystkie okoliczności brano pod uwagę ustalając ostatnio nowe zasady obliczania podstawy wymiaru zasiłku. Wybór jednego z trzech sposobów

podanych w tych zasadach i jego zastosowanie zależy od tego, jaki był przebieg zatrudnienia pracownika w okresie przed zachorowaniem. Sposoby te zostały już przedstawione w PUS¹⁾, podane do wiadomości oddziałom ZUS oraz przekazane specjalnym komunikatem zakładom pracy.

Ponieważ nowe zasady budzą wiele nieporozumień, postaramy się je wyjaśnić omawiając kolejno 3 sposoby ustalania podstawy wymiaru zasiłku.

1. Nieprzerwane zatrudnienie w okresie 3 miesięcy przed zachorowaniem

Jeśli pracownik ma przed miesiącem, w którym zachorował 3 pełne miesiące zatrudnienia bez przerw w pracy, wówczas przeciętny dzienny zarobek jako podstawę wymiaru zasiłku oblicza się w następujący sposób: sumę zarobku z 3 miesięcy przed zachorowaniem mnoży się przez współczynnik 0,08, na skutek czego otrzymamy przeciętny zarobek tygodniowy; dzieląc go przez 7 — otrzymamy przeciętny zarobek dzienny.

Przykład: Pracownik zachorował w listopadzie, poprzednio pracował bez przerwy 6 miesięcy. Do obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobki z 3 miesięcy przed zachorowaniem, a więc z sierpnia (1200 zł), z września (1400 zł) i z października (1300 zł). Suma zarobków z tych 3 miesięcy: $1200 + 1400 + 1300 = 3.900$ zł, pomnożona przez 0,08 daje przeciętny zarobek tygodniowy ($3900 \times 0,08 = 312$ zł); kwota ta podzielona przez 7 (ilość dni tygodnia) daje: $312 : 7 = 44,57$ zł, tj. przeciętny zarobek dzienny. Zasiłek dzienny otrzyma się mnożąc przeciętny zarobek dzienny przez odpowiedni współczynnik procentowy zasiłku, np. dzienny zasiłek domowy wyniesie: $44,57 \times 0,50 = 22,28$ zł.

Te same wyniki można uzyskać krótszą drogą, mnożąc sumę zarobków z 3 miesięcy przed zachorowaniem przez odpowiednie współczynniki, a to w zależności od zasiłku, jaki pracownikowi przysługuje. Otrzymamy wysokość zasiłku dziennego wynoszącego procentowo:

14%	20%	35%	50%	70%	100%
mnożąc sumę zarobków z 3 miesięcy przez.					
0,0018	0,002286	0,004	0,005714	0,008	0,011428

Współczynniki te można stosować tylko wtedy, gdy przed miesiącem, w którym nastąpiło zachorowanie istnieją zarobki za 3 pełne miesiące zatrudnienia i w okresie tym nie było żadnych przerw w zatrudnieniu.

2. Niepełne zarobki za 3 miesiące zatrudnienia przed zachorowaniem

Jeśli pracownik pozostawał w zatrudnieniu przed miesiącem, w którym zachorował, co najmniej przez 3 miesiące, lecz pracował z przerwami, wówczas przeciętny dzienny zarobek jako podstawę wymiaru zasiłku ustala się w sposób następujący: uzyskaną sumę zarobków z okresu 3 miesięcy kalendarzowych przed zachorowaniem dzieli się przez ilość dni kalendarzowych przypadających w tym okresie, pomniejszoną tylko o liczbę dni przerw w pracy uprawiedliwionych zaświadczeniem lekarskim, wystawionym na druku L4.

Obliczanie w tych przypadkach przeciętnego zarobku dziennego jako podstawy wymiaru zasiłku w sposób wyżej podany realizuje zasadę, że zasiłek jest odpowiednikiem zarobku. Jeśli bowiem pracownik miał

przerwy w zatrudnieniu, nawet przerwy usprawiedliwione, podczas których nie pracował i za które nie otrzymał wynagrodzenia, to suma wynagrodzenia otrzymanego w tych 3 miesiącach była jego rzeczywistym zarobkiem za cały ten okres 3 miesięczny. Przeciętny zarobek dzienny po przeliczeniu na wszystkie dni kalendarzowe tego okresu stanowi podstawę wymiaru zasiłku.

Przykład: Pracownik zachorował w październiku, pracował w tym samym zakładzie pracy od roku. Do obliczenia zasiłku przyjmuje się zarobki z 3 miesięcy przed zachorowaniem, a więc z lipca, sierpnia i września. W lipcu pracownik chorował 3 dni i zarobił 1600 zł. W sierpniu zwolniony był z powodu ślubu syna na 1 dzień i do robót rolnych na własnej roli na 6 dni, zarobił zaś w tym miesiącu 1.100 zł. We wrześniu nie zgłaszał się do pracy z niewiadomych powodów przez 3 dni i chorował 2 dni, zarobił 1.400 zł. Suma zarobku za okres trzech miesięcy wynosiła zł: $(1600 + 1100 + 1400) = 4100$ zł.

Dla obliczenia przeciętnego zarobku dziennego odlicza się w okresie 3 miesięcy od ilości dni kalendarzowych: w lipcu 3 dni i we wrześniu 2 dni, razem 5 dni z powodu choroby. Inne dni, podczas których pracownik nie pracował, nie podlegają odliczeniu, wobec czego liczba dni kalendarzowych, przez którą trzeba podzielić sumę zarobku wynosi: $(31 - 3) + 31 + (30 - 2) = 87$ dni. Przeciętny zatem zarobek dzienny, od którego oblicza się zasiłek, wynosi: $4100 : 87 = 47,12$ zł.

Ten sposób ustalania przeciętnego zarobku dziennego jako podstawy wymiaru zasiłku, słuszny z ogólnego punktu widzenia, przyczynia się jednocześnie do ułatwienia pracy referentom zasiłkowym w zakładach pracy. Nie wymaga bowiem dobiegania, jakie okresy odlicza się od dni kalendarzowych; w większości przypadków wystarczają: suma zarobków osiągnięta w okresie 3 miesięcy oraz wpisy na karcie zasiłkowej dotyczące poprzednich okresów niezdolności do pracy.

3. Brak 3 pełnych miesięcy zatrudnienia przed zachorowaniem

Jeśli pracownik przed miesiącem, w którym zachorował nie ma 3 miesięcy zatrudnienia, wówczas przeciętny zarobek dzienny jako podstawę wymiaru zasiłku ustala się w sposób następujący: sumę zarobków uzyskanych od dnia podjęcia pracy do dnia poprzedzającego zachorowanie dzieli się przez ilość dni kalendarzowych przypadających w tym okresie pomniejszoną o liczbę dni nieobecności w pracy usprawiedliwionych zaświadczeniem lekarskim wystawionym na druku L4.

Przykład: Robotnica podjęła pracę od dnia 23.8.1954, we wrześniu otrzymała na 3 dni zwolnienie lekarskie od pracy dla opieki nad chorym dzieckiem, od dnia 17.11.1954 zachorowała i otrzymała zwolnienie lekarskie od pracy na 4 dni. Zgodnie z powyższą zasadą za podstawę do obliczenia przeciętnego dziennego zarobku należy przyjąć zarobki z okresu od dnia podjęcia pracy do dnia poprzedzającego zachorowanie, tj. od dnia 23.8. do dnia 16.11.1954, czyli z okresu 86 dni kalendarzowych. Suma zarobków z tego okresu wynosiła zł 2.126. Liczbę dni kalendarzowych pomniejszamy o 3 dni nieobecności w pracy w miesiącu wrześniu i otrzymujemy $(86 - 3) = 83$ dni kalendarzowe, przez które należy podzielić zarobek 2.126 zł dla otrzymania przeciętnego dziennego zarobku. Przeciętny dzienny zarobek wynosi więc $(2.126 : 83) = 25,61$ zł.

Ścisłe stosowanie tego sposobu może w praktyce w wielu przypadkach nastroczać trudności. Trudności

¹⁾ Zob. PUS nr 7—8/1954 str. 220. Przy sposobności prostujemy błąd we współczynniku odpowiadającym 20%; powinien on wynosić 0,002286

występują wtedy, gdy pracownikowi trzeba wypłacić zasiłek, a w chwili obliczania zasiłku nie są jeszcze znane zarobki za miesiąc, w którym nastąpiło zachorowanie. Na te trudności skarżą się liczni referenci zasiłkowi w zakładach pracy. Trzeba więc wyjaśnić, dlaczego przy poprzednich dwóch sposobach wyłącza się zarobki z miesiąca, w którym nastąpiło zachorowanie, a przy tym ostatnim sposobie obliczenia przyjmuje się zarobki aż do dnia zachorowania.

Jak zaznaczono już na wstępie, podstawę wymiaru zasiłku ustala się ze stosunkowo długiego okresu zatrudnienia przed zachorowaniem, by uniknąć przypadkowego podwyższenia lub obniżenia przeciętnego zarobku. Okres 3 miesięcy przed zachorowaniem jest wystarczającym okresem dla ustalenia właściwej przeciętnej odpowiadającej rzeczywistemu poziomowi zarobkowania pracownika. Dlatego też można było zrezygnować z zarobków z miesiąca, w którym pracownik zachorował, mając przy tym na względzie, że zarobki z tego miesiąca często są nieznane w chwili obliczenia zasiłków.

Tej zasady nie można byłoby w pełni zastosować w przypadkach, gdy przed zachorowaniem pracownik nie pozostawał w zatrudnieniu co najmniej przez 3 miesiące. Opuszczenie bowiem w takich przypadkach zarobków z miesiąca, w którym nastąpiło zachorowanie, dawać by mogło przypadkowe wyniki przy obliczaniu przeciętnego zarobku dziennego, a to na skutek krótkiego nieraz okresu zatrudnienia w miesiącu poprzedzającym zachorowanie. Jeżeli na przykład pracownik pracował od 20 sierpnia i zachorował 27 września, nie można do obliczenia zasiłku przyjąć zarobku tylko z 12 dni sierpnia i odrzucić zarobek osiągnięty w ciągu 26 dni września. Trzeba więc przyjąć zarobek od 20.8. do 26.9.

Ponadto zdarzyć się może, że pracownik nabywa prawo do zasiłku w miesiącu, w którym podjął zatrudnienie. I wtedy z konieczności dla obliczenia zasiłku trzeba przyjąć zarobki z miesiąca zachorowania.

A więc względ na prawidłowe ustalenie podstawy wymiaru zasiłku przemawia za tym, aby przy krótkich okresach zatrudnienia przed zachorowaniem przyjmować zarobki również z miesiąca, w którym wystąpiła niezdolność do pracy.

4. Niepełny tydzień zatrudnienia

Jeśli pracownik nie przepracował nawet tygodnia tj. 6 dni, i nabył prawo do zasiłku, np. na skutek wypadku w zatrudnieniu, wtedy stosowanie ostatnio omówionego sposobu obliczania podstawy wymiaru zasiłku prowadzić by mogło do wyników przypadkowych. Dla uniknięcia więc tego, należy uzyskane zarobki z tych kilku dni podzielić przez ilość faktycznych dni pracy i otrzymany wynik pomnożyć przez 6, tworząc tygodniowy zarobek domniemany, który stanowiłby podstawę do obliczenia zasiłku tygodniowego.

Przykład: Pracownik rozpoczął pracę w piątek a we wtorek następnego tygodnia uległ wypadkowi. Za 3 dni, tj. za piątek, sobotę i niedzielę zarobek wynosi 180 zł. Z przeciętnego zarobku dziennego $180 : 3 = 60$ zł tworzy się domniemany zarobek tygodniowy: $60 \times 6 = 360$ zł, który jest podstawą do obliczenia zasiłku tygodniowego. Np. tygodniowy zasiłek domowy (50%) wynosić będzie $360 \text{ zł} \times 0,5 = 180$ zł; zasiłek zaś rodzinny — $180 \text{ zł} : 7 = 25,71$ zł.

Podane wyżej sposoby obliczania zasiłków wyczerpują wszystkie możliwe przypadki, jakie w praktyce

mogą występować. Umiejętne stosowanie tych sposobów, w zależności od stanu faktycznego, przyczyni się do jednolitego systemu obliczania zasiłków we wszystkich zakładach pracy oraz wyeliminuje wszelkie przypadkowości przy ustalaniu kwot zasiłkowych.

Stefan Stawowczyk

O niektórych trudnościach przy stosowaniu nowych zasad obliczania zasiłków

Nowe zasady obliczania zasiłków wywołały szeroką dyskusję zarówno wśród referentów zasiłkowych w zakładach pracy jak i wśród pracowników oddziałów ZUS; którzy na ogół przyjęli je z zadowoleniem.

Wylaniają się jednak pewne wątpliwości przy stosowaniu nowych zasad. Powstaje np. pytanie, czy konieczne jest stosowanie trzech sposobów ustalania przeciętnego zarobku jako podstawy wymiaru, czy nie należało ograniczyć się do jednego lub najwyżej do dwóch sposobów²⁾. Myśl ta była przedmiotem rozważań przy ustalaniu nowych zasad. Jeśli nie została zrealizowana, to ze względu na obowiązujący stan prawny oraz na istniejące różne stany faktyczne, jakie występują w praktyce.

Liczenie dni kalendarzowych

Tow. Bilińska w Łodzi uważa, że jest niesłuszne, aby odliczać od ilości dni kalendarzowych, przez którą dzieli się sumę zarobków stosując zasadę 2 i 3, tylko te dni przerwy w pracy, które są usprawiedliwione zaświadczeniem L4. Zdaniem tow. Bilińskiej od ilości dni kalendarzowych należałoby odliczać wszystkie dni, w których pracownik nie pracował.

Wyjaśnienie tego zagadnienia znajduje się wyżej, w części artykułu omawiającej zasadę 2; idzie o to, aby zasiłek był w odpowiednim stosunku do dochodu, jaki pracownik uzyskiwał z pracy w miesiącach poprzedzających chorobę. Przy tej okazji trzeba wyjaśnić, że przerw występujących po rozwiązaniu dawnego a przed nawiązaniem nowego stosunku pracy w tym samym lub w innym zakładzie pracy nie wlicza się do dni kalendarzowych.

Przykład: Fabryka przetworów owocowych w Z. na skutek czasowego braku surowców ograniczyła produkcję i zmniejszyła załogę zwalniając część pracowników. Po otrzymaniu surowców pracownicy ci zostali ponownie przyjęci do tej samej fabryki. Jeśli przerwa występuje w okresie trzech miesięcy przed zachorowaniem, to do liczby dni kalendarzowych nie liczy się dni przerwy, ponieważ pomiędzy jednym a drugim zatrudnieniem nie było stosunku pracy.

Zdarza się często, że w podobnych sytuacjach zakłady pracy udzielają zwalnianym pracownikom tzw. „urlopów bezpłatnych“. Ustawodawstwo pracy w zasadzie nie zna pojęcia urlopu bezpłatnego. Istnieją tylko usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. I dlatego okresów urlopów bezpłatnych nie liczy się z reguły do dni pracy w sensie uprawnień do zasiłków rodzinnych, nie uwzględnia się ich także przy stosowaniu zasady 2 i 3. Gdy natomiast w poszczególnych przypadkach urlop bezpłatny występuje jako usprawiedliwiona przepisami o dyscyplinie pracy nieobecność w pracy, wówczas wlicza się go do dni kalendarzowych przy obliczaniu zasiłków chorobowych.

²⁾ Zob. PUS nr 11/54 str. 325.

Najwięcej zastrzeżeń budzi stosowanie zasady trzeciej. Zastrzeżenia wynikają stąd, że w momencie obliczania zasiłków nie jest jeszcze znany zarobek pracownika z miesiąca, w którym nastąpiło zachorowanie. Powody, dla których przyjęto ten sposób ustalania przeciętnego zarobku dziennego zostały wyjaśnione wyżej w tej części artykułu, która omawia przypadki krótkich okresów zatrudnienia przed zachorowaniem, (zasada 3).

Liczba przypadków, dla których zajdzie potrzeba stosowania obliczenia podanego w zasadzie 3 nie powinna być zbyt duża. Na zmniejszenie liczby tych przypadków wpłynie też ostatnie zarządzenie MPIOS podane w PUS nr 11/54 str. 315, które wskazuje, że przy okresach niezdolności do pracy zliczonych do jednego 26 wzgl. 39 tygodniowego okresu zasiłkowego należy przyjmować wysokość zasiłku, jaką obliczono na początku okresu zasiłkowego. Tym samym odpadają obliczenia, które dokonywane były dotychczas w przypadkach przewlekłych chorób przerywanych krótkimi okresami zatrudnienia. Przypadki te kwalifikowały się przeważnie do obliczenia wg sposobu podanego w zasadzie 3.

Na zmniejszenie ilości przypadków, które kwalifikowałyby się przy obliczaniu zasiłków do zastosowania zasady 3 wpłynie i ta okoliczność, że do okresu zatrudnienia przed zachorowaniem należy przyjmować nie tylko okresy pracy w ostatnim lecz i w poprzednich zakładach pracy. Jeśli bowiem pracownik w okresie 3 miesięcy kalendarzowych przed miesiącem zachorowania pracował przedtem w innym zakładzie pracy, przy obliczaniu zasiłku nie można ograniczyć się wyłącznie do zatrudnienia w ostatnim zakładzie

pracy, lecz przyjmując także zarobki z poprzedniego zatrudnienia. Okazać się wówczas może, że do obliczenia w takich przypadkach zasiłku stosuje się zasadę 2 a nie 3.

Zdarzyć się jednak mogą przypadki, dla których zajdzie potrzeba dwukrotnego obliczania zasiłków przy stosowaniu zasady 3. Do nich zaliczyć należy następujące przykłady:

1. Pracownik wynagradzany akordowo 3,60 zł na godzinę, zaczął pracować 1 września, uległ wypadkowi w pracy i od 21 do 24 września był niezdolny do pracy. Obliczenie zarobku nastąpiło dopiero po upływie września. Ile pracownik zarobił przed zachorowaniem, nie było wiadomo nawet po obliczeniu zarobku, który obliczono globalnie za cały miesiąc.

W danym przypadku za okres niezdolności należy obliczyć zasiłek zaliczkowo, przyjmując ilość przypadających godzin pracy przed chorobą i zapłatę umówioną za 1 godzinę. Następnie zarobek uzyskany za cały miesiąc wrzesień trzeba podzielić przez dni kalendarzowe września z odliczeniem dni choroby i ustalić w ten sposób zarobek dzienny. Z kwoty uzyskanej obliczyć nowy zasiłek i różnicę wypłacić.

2. Pracownik zatrudniony od 10 czerwca zachorował 12 sierpnia. Do chwili obliczenia zasiłku zarobek za sierpień nie był jeszcze wiadomy.

Należy obliczyć zasiłek zaliczkowo na podstawie zarobków za czas od 10 czerwca do 31 lipca, a następnie zasiłek przeliczyć po uzyskaniu zarobku za sierpień. Zrozumiałą jest rzeczą, że dwukrotne obliczanie zasiłku jest kłopotliwe. Nie może to jednak stanowić przeszkody do wypłaty zasiłku w ustalonym terminie. Wydaje się, że w takich przypadkach przeliczenie zasiłku powinno nastąpić tylko na życzenie pracownika. (mb)

Dekret o zaopatrzeniu emerytalnym zawodowych wojskowych

Dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, uchylając w art. 99 ustawę z 11.12.1923 o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych, utrzymał ją w mocy w odniesieniu do zawodowych wojskowych do czasu wydania nowych przepisów, normujących ich zaopatrzenie. Przepisy te zawiera dekret z 8.9.1954 o zaopatrzeniu emerytalnym generałów (admiralów), oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych oraz ich rodzin (Dz. U. nr 41, poz. 181).

Dekret wszedł w życie z dniem ogłoszenia (22.9.1954), jednakże z mocą obowiązującą od 1.7.1954.

Dekret dotyczy generałów (admiralów), oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych oraz ich rodzin. Jego zakres osobowy jest jednak szerszy, gdyż z mocy art. 6 dekretu z 14.8.1954 (Dz. U. nr 37, poz. 159) obejmuje także oficerów powołanych z rezerwy do służby wojskowej zarządzonej w interesie obrony Państwa albo w razie mobilizacji i w czasie wojny oraz członków ich rodzin.

Dekret z 18.9.1954 normuje zaopatrzenie z tytułu wysługi lat, w razie inwalidztwa i na wypadek śmierci żywiciela. Zaopatrzenie obejmuje zarówno świadczenia pieniężne (rentę za wysługę lat, rentę inwalidzką, rentę rodzinną, dodatki do renty, zasiłek

pogrzebowy), jak i świadczenia w naturze (pomoc leczniczą, zaopatrzenie w protezy i aparaty ortopedyczne), przysposobienie zawodowe, umieszczenie w domu dla rencistów oraz inne specjalne świadczenia, nieznane w powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, jak zapewnienie kwatery i pracy, przydzielenie działki ziemi oraz materiałów i kredytów na zabudowę.

Nie mają jednak prawa do zaopatrzenia wojskowy, który został zwolniony wskutek: 1) skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę utraty praw publicznych lub na karę degradacji, 2) utraty lub pozbawienia stopnia oficerskiego lub podoficerskiego.

W tych przypadkach zainteresowany ma prawo do renty starczej względnie inwalidzkiej, przewidzianej w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, jeżeli ma spełnione warunki wymagane przez ten dekret.

Renta za wysługę lat przysługuje generałowi, admirałowi itd. zwolnionemu z wojskowej służby zawodowej lub nadterminowej, który ma 15 lat wysługi i osiągnął 60 lat życia albo który posiada 25 lat wysługi. Do wysługi zalicza się: 1) czynną służbę wojskową pełnioną po 22.7.1944, 2) służbę wojskową odbytą w polskich formacjach wojskowych zorganizowanych na obszarze ZSRR po 13.5.1943, 3) służbę w oddziałach Armii Czerwonej, 4) służbę

w charakterze funkcjonariusza służby bezpieczeństwa publicznego i 5) służbę w armii ZSRR. Jeśli jednak zwolniony ze służby posiada co najmniej 15 lat wysługi, lecz nie osiągnął 60 lat życia albo osiągnął ten wiek, a posiada co najmniej 10 lat wysługi, Minister Obrony Narodowej może zaliczyć do wysługi okresy, które podlegają zaliczeniu do zatrudnienia w myśl art. 7 i art. 8 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin w takiej ilości, jaka jest potrzebna do uzyskania 25 względnie 15 lat wysługi.

Wysokość renty za wysługę lat wynosi 50% podstawy wymiaru (ostatniego uposażenia z uwzględnieniem dodatku za wysługę lat) i wzrasta za każdy następny rok służby ponad 25 lat wysługi o 3% podstawy wymiaru z tym ograniczeniem, że renta nie może przekroczyć 85% tejsze podstawy.

Renta inwalidzka przysługuje osobie objętej dekretem z 18.9.1954, która zwolniona została z wojskowej służby wskutek inwalidztwa nabytego w czasie odbywania tej służby albo w ciągu 3 miesięcy po zwolnieniu i została zaliczona do jednej z grup inwalidów.

Grupy inwalidów są takie same jak w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (3), taka sama jest też ich definicja.

Związek inwalidztwa ze służbą wojskową ustalają wojskowe komisje lekarskie na zasadach i w trybie określonym przez Ministra Obrony Narodowej. Natomiast zaliczenie do jednej z grup inwalidów przeprowadzają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, przewidziane w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Jeżeli podstawa wymiaru renty wynosi do 1200 zł miesięcznie włącznie, a inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową, renta inwalidzka kształtuje się identycznie jak renta wypadkowa z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, wynosi zatem dla I grupy inwalidów — 100%, dla II grupy — 75% i dla III grupy — 50% podstawy wymiaru. Jeżeli zaś inwalidztwo nie pozostaje w związku ze służbą wojskową, renta inwalidzka kształtuje się analogicznie jak renta inwalidzka pracownika I kategorii zatrudnienia, wynosi więc w zależności od grupy inwalidów — 70%, 50% i 40% podstawy wymiaru.

Przy podstawie wymiaru powyżej 1200 zł miesięcznie brak analogii między rentą pracowniczą i rentą wojskowego. Jeżeli inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą wojskową, wówczas renta inwalidzka wynosi dla I grupy inwalidów — 75%, dla II grupy 55% i dla III grupy — 40% podstawy wymiaru. Jeśli natomiast inwalidztwo nie pozostaje w związku ze służbą wojskową, renta wynosi odpowiednio — 60%, 45% i 30% podstawy wymiaru.

Jeżeli uprawniony do renty inwalidzkiej osiągnął 5 lat wysługi, wysokość renty przy podstawie wymiaru do 1200 zł miesięcznie wzrasta o 5% podstawy wymiaru a nadto o 1% podstawy wymiaru za każdy rok wysługi ponad 5 lat. Jednakże wzrost renty z tytułu wysługi nie może przekraczać 10% podstawy wymiaru. Wzrost nie przysługuje, gdy renta i bez niego wynosi już 100% podstawy wymiaru.

Do renty za wysługę lat jako też do renty inwalidzkiej przysługują dodatki na dzieci w wysokości takiej samej jak czynnym wojskowym.

Inwalidzie zapewnia dekret pracę odpowiadającą jego sprawności fizycznej i kwalifikacjom zawodowym. Na wniosek inwalidy prezydium rady narodowej kieruje go do zakładu pracy, który jest obowiązany go odpowiednio zatrudnić. Zawartą z inwalidą umowę o pracę zakład pracy może rozwiązać tylko z ważnych powodów i za pisemną zgodą właściwej rady narodowej. Inwalidzie, który w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia z czynnej służby został poddany leczeniu lub przysposobieniu do zawodu i w ciągu 3 miesięcy od dnia zakończenia leczenia lub przysposobienia i przywrócenia zdolności do pracy w całości lub w części podjął zatrudnienie, zalicza się okresy czynnej służby wojskowej oraz okres leczenia i przysposobienia do zawodu do czasu pracy w danym zakładzie pracy.

W razie śmierci wojskowego, który byłby uprawniony do renty za wysługę lat lub który już pobiera taką rentę albo rentę inwalidzką, oraz w razie jego zaginięcia na terenie działań wojennych, członkom rodziny przysługuje prawo do renty rodzinnej. Koło uprawnionych członków rodziny oraz warunki, pod którymi prawo do renty rodzinnej przysługuje, są takie same jak w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Wysokość renty rodzinnej zależy od wysokości podstawy wymiaru, liczby członków rodziny oraz od tego, czy śmierć żywiciela rodziny pozostaje w związku ze służbą wojskową.

Prawo do zaopatrzenia przysługującego na podstawie dekretu z 18.9.1954 oraz jego wysokość ustalają organa wojskowe. Tryb postępowania oraz właściwość tych organów określić mają odrębne przepisy wydane przez Ministrów Obrony Narodowej oraz Pracy i Opieki Społecznej. Natomiast świadczenia pieniężne z tytułu zaopatrzenia wypłaca ZUS.

Wszystkie renty rodzinne wzrastają o taki sam procent podstawy wymiaru i na takich samych warunkach jak renta inwalidzka, jeżeli żywiciel miał odpowiednią liczbę lat wysługi.

Pobierającym rentę za wysługę lat albo rentę inwalidzką lub rentę rodzinną przysługuje dodatek miesięczny do tej renty z tytułu odznaczenia orderami. Rodzaje orderów, które uprawniają do dodatku oraz jego wysokość są takie same jak w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i członków ich rodzin.

Zasiłek pogrzebowy uregulowany został przez dekret z 18.9.1954 w sposób następujący: w razie śmierci rencisty zasiłek wypłaca się w wysokości trzykrotnej renty miesięcznej bez uwzględnienia dodatków na dzieci, jeżeli koszty pogrzebu pokrywają małżonka lub dzieci, wnuki, rodzeństwo albo rodzice, zaś w wysokości kosztów rzeczywiście poniesionych, najwyżej jednak do wysokości trzykrotnej renty, jeśli koszty pogrzebu pokrywa inna osoba.

W razie śmierci członka rodziny rencisty pozostającego na jego utrzymaniu zasiłek wynosi 100% podstawy wymiaru renty.

J. S.

Pytania i wyjaśnienia

Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

489. Sposób obliczania wynagrodzenia dla pracownicy umysłowej w okresie urlopu macierzyńskiego.

PYTANIE: Pracownica umysłowa wynagradzana wg systemu prowizyjnego rozpoczęła urlop macierzyński 9 września. Wynagrodzenie przypadające jej za czas urlopu zakład pracy ustalił w sposób następujący:

a) za część miesiąca września: przeciętny zarobek dzienny obliczony z zarobków uzyskanych w czerwcu, w lipcu i w sierpniu pomnożono przez ilość dni przypadających od rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego do końca tego miesiąca,

b) za miesiące październik, listopad i część grudnia: do kwoty obliczonej jak w p. a) dodano kwotę, jaką pracownica zarobiła w miesiącu wrześniu przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego; stanowił to ma jakoby przeciętny zarobek miesięczny przed urlopem.

Ob. M. U. jest zdania, że obliczenie powyższe jest niesłuszne i że w danym przypadku należałoby obliczyć zarobek w wysokości zasiłku połogowego, w sposób podany w PUS nr 8/53 str. 233.

ODPOWIEDŹ: Na podstawie art. 19 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 71/39, poz. 476) pracownica umysłowa zachowuje przez okres urlopu macierzyńskiego podobnie jak i przez okres choroby prawo do wynagrodzenia w całości, które płaci zakład pracy.

Powołane przepisy art. 19 rozp. nie określają dokładnie sposobu obliczenia wynagrodzenia, gdy wysokość jego jest zmienna. Wyjaśnienia MPiOS przyjmują w drodze analogii taki sposób obliczania tego wynagrodzenia, jaki został ustalony w przepisach określających sposób obliczania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego określa się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio urlop (art. 4 ustawy o urlopiach Dz. U. nr 47/49 poz. 365).

W konkretnym przypadku pracownica nie ma prawa do zasiłku połogowego i dlatego sposób obliczania zasiłków podany w PUS nr 8/53 nie może tu mieć zastosowania. Pracownica natomiast ma prawo do wynagrodzenia, które przysługuje w wysokości przeciętnego zarobku obliczonego z 3 miesięcy przed zachorowaniem, tj. z miesięcy: czerwiec, lipiec i sierpień. Zarobek uzyskany w m-cu wrześniu nie powinien być brany do obliczenia. Dlatego też za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego we wrześniu obliczenie wynagrodzenia jest prawidłowe, natomiast obliczenie za miesiące dalsze jest niezgodne z przepisami. (mb)

490. Wypłata odszkodowania za bezprawne zwolnienie bez 3-miesięcznego wypowiedzenia a prawo do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: Pracownika umysłowego zwolniono z pracy z miejsca bez odszkodowania 31.VIII.1954. Na skutek skargi sąd orzekł, że zwolnienie było niesłuszne i pracownikowi należy wypłacić odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia. Przed zwolnieniem pracownik otrzymał ostatni zasiłek za miesiąc sierpień. Zakład pracy zapytuje, czy oprócz odszkodowania przyznanego przez Sąd może wypłacić pracownikowi na rachunek ZUS również utracony zasiłek rodzinny za 3 miesiące.

ODPOWIEDŹ: Wg § 2 rozp. MPiOS z 12.II.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) pracownik, który odpowiada wymaganym warunkom, otrzymuje zasiłki rodzinne przez cały czas zatrudnienia aż do rozwiązania stosunku pracy.

W konkretnym przypadku stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31.VIII.1954 i wobec tego ostatni zasiłek rodzinny z ubezpieczenia społecznego (z rachunku ZUS) należał się jeszcze za miesiąc sierpień 1954. Pracownik stracił zasiłek rodzinny wskutek rozwiązania umowy o pracę bez trzymiesięcznego wypowiedzenia. Sąd uznał natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę za bezprawne, wobec tego odszkodowanie za utratę zasiłku rodzinnego powinien zapłacić zakład pracy z własnych funduszy w wysokości trzymiesięcznego zasiłku a nie z r-ku ZUS. (ss)

491. Wyrażenie zgody na wcześniejsze odejście z pracy w okresie wypowiedzenia nie jest równoznaczne ze zwolnieniem na własną prośbę.

PYTANIE: Robotnik kwalifikowany, któremu na skutek zakończenia robót zapowiedziano zwolnienie z pracy za 2 tygodnie, poprosił o natychmiastowe zwolnienie, ponieważ miał wówczas zapewnione inne miejsce pracy. Zakład pracy zgodził się na wcześniejsze odejście pracownika, który na drugi dzień po zwolnieniu podjął nowe zatrudnienie. Nowy zakład pracy zapytuje, czy zasiłki należy płacić od pierwszego miesiąca, czy dopiero po 3 miesiącach zatrudnienia.

ODPOWIEDŹ: Inicjatywa rozwiązania umowy o pracę wyszła nie od pracownika, lecz ze strony zakładu pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nie mogło nastąpić od razu, lecz po okresie wypowiedzenia, zagwarantowanym przepisami o umowie o pracę robotników. Pracownik w tym przypadku poprosił tylko o skrócenie okresu wypowiedzenia, który obowiązuje pracodawcę. Nie znaczy to jednak, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na prośbę pracownika, lecz uznać należy, że rozwiązanie to nastąpiło przez zakład pracy. Ponieważ powodem zwolnienia pracownika było zakończenie robót, a przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 15 dni, zostały spełnione warunki do zaliczenia pracownikowi poprzedniego zatrudnienia do okresu wyczekiwania. Jeśli w poprzednim zakładzie pracy pracownik pracował co najmniej 3 miesiące, ma prawo w nowym zakładzie pracy do otrzymania zasiłków rodzinnych od pierwszego miesiąca zatrudnienia. (mb)

492. Prawo do renty dla osób, którym wstrzymano wypłatę renty w związku z zarobkowaniem.

PYTANIE: Ob. F. M. pobierała od 1951 roku rentę inwalidzką w wysokości 231 zł. Po przyznaniu renty podjęła pracę. Początkowo zarabiała 580 zł, a później ponad 700 zł. Zawiadomiła o tym ZUS, który w marcu 1954 wstrzymał wypłatę renty. Obecnie czuje się gorzej i zarobek jej z każdym miesiącem maleje. Ob. F. M. zapytuje, czy w tych warunkach może otrzymać znowu rentę?

ODPOWIEDŹ: Przepisy art. 83 dekretu z 25.VI.54 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin postanawiają, że renciści, którzy w dniu 1.VII.1954 nie pobierali renty inwalidzkiej lub starczej z powodu zawieszenia jej wypłaty wskutek zarobkowania, mogą — w razie pogorszenia się ich zdolności do zarobkowania — zgłaszać wnioski do ZUS o ponowne przyznanie renty. Zgłoszone wnioski rozpatrzone będą na warunkach przewidzianych w dekrecie. Jeśli zatem ob. F. M. ukończyła 60 lat życia i posiada 20 lat pracy, może zgłosić wniosek do terenowego oddziału ZUS o rentę starczą. Jeśli natomiast nie spełnia tych warunków, to może wystąpić z wnioskiem o rentę inwalidzką. (mb)

493. *Sprzątaczkom szkolnym zatrudnionym równocześnie gdzie indziej liczy się łączny czas pracy przy ocenie do pobierania zasiłków rodzinnych.*

PYTANIE: Ob. C. K. zatrudniona jest w szkole na wsl jako woźna-sprzątaczką z wynagrodzeniem 186 zł 1 z tego tytułu otrzymywała zasiłki rodzinne na 2 dzieci. Obecnie prezydium gminnej rady narodowej wstrzymało jej wypłatę zasiłków, ponieważ praca jej w szkole nie wynosi 8 godzin dziennie. Ob. C. K. podaje, że pracę rozpoczyna przed godz. 7 rano codziennie i kończy wieczorem, ponieważ oprócz pracy w samej szkole jednocześnie pełni czynności pomocy domowej u nauczyciela, za co otrzymuje 200 zł. Uważa więc, że odpowiada warunkom pełnego zatrudnienia i ma prawo do zasiłków rodzinnych.

ODPOWIEDŹ: Sprzątaczkę w szkołach nie mają prawa do zasiłków rodzinnych, jak wyjaśniło MPIOŚ w piśmie z 30. 7. 1954 znak Uz. 30a-153/54, jeśli za swoją pracę pobierają wynagrodzenie ryczałtowe niższe od wynagrodzenia ustalonego w XII grupie uposażenia pracowników państwowych. Na tej podstawie prez. gminnej rady narodowej odmówiło ob. C. K. wypłaty zasiłku rodzinnego, ponieważ pobierane przez nią wynagrodzenie niższe od kwoty, która jest ustalona dla XII grupy uposażenia wskazuje, że ob. C. K. nie pracuje w pełnym wymiarze godzin.

Przy ocenie uprawnień do zasiłków rodzinnych bierze się pod uwagę zatrudnienie wykonywane równocześnie nie tylko w jednym, lecz w dwu i więcej zakładach pracy. Jeśli łączny czas pracy z tych kilku zatrudnień odpowiada normom pełnego zatrudnienia, pracownik ma prawo do zasiłku rodzinnego.

W konkretnym przypadku praca w charakterze pomocy domowej u nauczyciela jest zatrudnieniem powodującym obowiązek ubezpieczenia. Dlatego nauczyciel powinien jako pracodawca zgłosić na deklaracji składek ob. C. K. do oddziału wojewódzkiego ZUS, a następnie zawiadomić prez. gminnej rady narodowej o zatrudnieniu ob. C. K. podając, ile godzin dziennie jest u niego zatrudniona. Jeśli czas pracy w charakterze sprzątaczkę w szkole wraz z ilością godzin przy wykonywaniu pomocy domowej u nauczyciela dadzą łącznie co najmniej 8 godzin pracy dziennie, wówczas ob. C. K. ma prawo do pobierania zasiłków rodzinnych. Zasiłki rodzinne powinno wypłacać wówczas prez. gminnej rady narodowej. (mb)

494. *Prawo do wynagrodzenia za urlop nie wykorzystany z powodu choroby w okresie wypowiedzenia.*

PYTANIE: Pracownik umysłowy przyjęty do pracy 6 października 1953, chorował od 12 kwietnia do 27 czerwca 1954. 30 czerwca 1954 pracownik otrzymał wypowiedzenie pracy (okres wypowiedzenia upływał więc 30 września), a 17 lipca (w okresie wypowiedzenia) zachorował powtórnie, otrzymując zwolnienie lekarskie do 1 października. Czy pracownikowi temu przysługuje wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop, mimo że w dalszym ciągu choruje.

ODPOWIEDŹ: Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za dwa tygodnie urlopu. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 30 września 1954, wskutek wypowiedzenia przez zakład pracy, nie zaś wskutek trwania choroby przez okres czasu, przekraczający trzy miesiące. Zatem, jak to wynika z przepisów art. 3 ustawy o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 nr 47, poz. 365) w związku z przepisami § 13 rozp. wykonawczego z 28.2.1953 (Dz. U. nr 13, poz. 54) pracownik nie utracił prawa do urlopu, mimo że wskutek swojej choroby nie mógł urlopu wykorzystać w okresie wypowiedzenia. Ponieważ okres pracy przekroczył pół roku, nie przekroczył zaś roku, pracownik nabył prawo na podstawie art. 2 powołanej ustawy do dwóch tygodni urlopu. Wobec niemożności wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia z powodu choroby i rozwiązania stosunku pracy — pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop. Wynagrodzenie to należało wypłacić w ostatnim dniu trwania stosunku pracy, a więc 30 września. (jd)

495. *Prawo do wynagrodzenia lub zasiłku w razie upływu 3 miesięcy choroby w okresie wypowiedzenia.*

PYTANIE: Pracownik umysłowy przyjęty do pracy 1 października 1953, wykorzystał w czerwcu 1954 dwa tygodnie urlopu. Następnie pracownik ten chorował od 28 lipca do 23 września 1954. 24 września zgłosił się do pracy; w dniu tym otrzymał na wypowiedzenie umowy o pracę, a 25 września otrzymał zaświadczenie o tymczasowej niezdolności do pracy z mocą wsteczną od 24 września do 31 października. Czy okres ciągłości choroby liczy się od 28 lipca i czy wobec tego, poczynając od listopada, pracownik powinien otrzymać zasiłek chorobowy, czy też ma prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę do 31 grudnia (tj. do upływu okresu wypowiedzenia). Czy pracownik ma prawo do dalszego urlopu?

ODPOWIEDŹ: Okres ciągłości choroby można liczyć od 28 lipca 1954 wobec tego, że pracownik stawiając się do pracy na jeden dzień, nadal był niezdolny do pracy i zapewne, jak to wynika z okoliczności sprawy, podjął pracę w celu formalnego przerwania biegu okresu choroby (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1953 nr II.C.497/53 — Przegląd Zagadnień Socjalnych nr 7/1954 str. 58). W takim przypadku, poczynając od listopada pracownik powinien otrzymać zasiłek chorobowy, nie zaś wynagrodzenie za pracę, co wynika z przepisów art. 19 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. z 1939 nr 71, poz. 476). Rozwiązanie stosunku pracy z powodu choroby pracownika, przekraczającej okres trzech miesięcy na podstawie art. 32 p. b. rozp. o umowie o pracę prac. umysłowych zależy od uznania zakładu pracy.

Jeżeli rozwiązanie takie nastąpiło lub nastąpi pracownik traci prawo do urlopu w myśl przepisów art. 3 ustawy o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 nr 47, poz. 365). W przeciwnym razie, tj. gdy rozwiązanie umowy nastąpi 31 grudnia wskutek wypowiedzenia, pracownik nie traci prawa do przysługującej mu reszty urlopu, tj. do 16 dni urlopu, lub do wynagrodzenia za ten okres, jeżeli z powodu choroby nie mógł wykorzystać urlopu w okresie wypowiedzenia. (jd)

496. *Niewykonanie zalecenia lekarza a wypłata zasiłku chorobowego.*

PYTANIE: Ob. B. Z. pracownik Fabryki Tektury w Z. zachorował we wrześniu 1954 na chorobę skórą nogi. W związku z tym otrzymał następujące kolejne zwolnienia od lekarza: od 9 do 11, od 12 do 14, od 15 do 18 września i wreszcie od komisji lekarskiej — od 19 do 25 września. W otrzymywanych zaświadczeniach L4 podkreślano rubrykę z nakazem leżenia w łóżku, czego jednak chory nie zauważył a lekarz nie zwrócił mu na to uwagi. W czasie trwania choroby pacjent chodził codziennie do przychodni lekarskiej na zabiegi, a przez ostatnie trzy dni nawet po dwa razy dziennie na zastrzyki penicyliny. Referent zasiłkowy opierając się na fakcie że chory nie spełnił polecenia lekarza, gdyż widziano go chodzącego, wypłacił mu zasiłek tylko za 2 dni choroby, za pozostałe zaś 15 dni odmówił wypłaty, a rada zakładowa poparła stanowisko referenta. Ob. B. Z. pyta, gdzie powinien dochodzić należnego zasiłku, którego pozbawienie krzywdzi jego i jego rodzinę.

ODPOWIEDŹ: Postanowienia o całkowitym lub częściowym wstrzymaniu zasiłku pracownikowi, który nie stosuje się do poleceń lekarza, zawierają art. 103 i 277 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Art. 103 dotyczy przypadku, gdy chory nie godzi się na umieszczenie w szpitalu, mimo nakazu lekarza; zasiłek może być w tym przypadku wstrzymany całkowicie, chory musi być jednak uprzedzony o następstwach odmowy pójścia do szpitala. Do przypadku omówionego w pytaniu mógłby więc mieć zastosowanie tylko art. 277, który postanawia, że „uprawniony do świadczeń z instytucji ubezpieczeń społecznych, nie stosujący się do... poleceń lekarza, może ulec karze pieniężnej w formie pozbawienia go zasiłku chorobowego do wysokości 40% tygodniowego zasiłku”. Jeżeli więc ob. B. Z.

naruszył polecenie lekarza nie leżąc w czasie choroby może być pozbawiony 40% tygodniowego zasiłku; do pozbawienia go zasiłku w całości brak jednak podstawy prawnej. (Trzeba zauważyć, że instrukcja ZUS o wypłacie zasiłków chorobowych nie wyjaśnia dostatecznie dokładnie w jakich przypadkach ubezpieczony nie może być pozbawiony zasiłku w całości, lecz tylko w części).

Trudno na podstawie pytania ustalić, czy ob. B. Z. istotnie naruszył polecenie lekarza. Jeżeli w okresie choroby lekarz nakazał mu leżenie w łóżku i przychodzenie na zabiegi — to z samego faktu, że na asygnacie odnotowano tylko to, iż chory powinien leżeć a nie odnotowano drugiego polecenia, nie można wyciągać w stosunku do niego konsekwencji karnych, o ile oczywiście chory poza uczęszczaniem na zastrzyki, leżał. Chodzenie na zastrzyki byłoby bowiem również wykonywaniem poleceń lekarza. Należałoby więc wyjaśnić, czy istotnie chory miał takie polecenia lekarza.

Decyzję o ewentualnym wstrzymaniu zasiłku powinna podjąć komisja socjalno-ubezpieczeniowa. Z chwilą przekazania bowiem wypłaty zasiłków chorobowych do zakładów pracy, uprawnienia instytucji ubezpieczeniowych do decydowania o wypłacie lub odmowie zasiłku przeniesione zostały na rady zakładowe lub ich organ — komisje s-u. Zgodnie z wytycznymi CRZZ z sierpnia 1951 decyzja komisji o odmowie zasiłku może być podjęta tylko kolegialnie na posiedzeniu komisji po wysłuchaniu zainteresowanego (Zob. PUS nr 10/1951 str. 309).

Jeżeli ob. B. Z. czuje się pokrzywdzony odmowną decyzją rady, ma prawo zażądać, aby rada zakładowa przesłała zakwestionowaną asygnatę wraz z uzasadnieniem odmowy do właściwego terenowo oddziału ZUS, który powinien wydać formalną decyzję wraz z pouczeniem o przysługującym prawie odwołania się od tej decyzji. Od decyzji ZUS odmawiającej zasiłku można się odwołać do komisji odwoławczej, działającej przy danym oddziale ZUS; od decyzji zaś komisji odwoławczej do Wojewódzkiego Sądu Ubezpieczeń Społecznych. (jp)

497. Opłaty na fundusz akcji socjalnej

PYTANIE: Na jakiej podstawie prawnej ZUS pobiera opłaty na fundusz akcji socjalnej?

ODPOWIEDŹ: Opłaty na fundusz akcji socjalnej wynikają z odpowiednich zobowiązań w układach zbiorowych, zawartych pod nadzorem Centralnej Rady Związków Zawodowych między reprezentacjami pracowniczymi a branżowymi reprezentacjami pracodawców sektora prywatnego. W układach tych podpisanych przez obie strony zostały wprowadzone odpowiednie klauzule, wiążące dla pracodawców, na podstawie których pracodawcy zobowiązani są do opłat na fundusz akcji socjalnej jednocześnie ze składkami ubezpieczeniowymi. Podstawa wymiaru opłat na fundusz akcji socjalnej jest ta sama co dla składek ubezpieczeniowych. W razie nieuiszczenia opłaty w terminie, ma być ona ściągana w trybie i na zasadach stosowanych dla składek ubezpieczeniowych. Funduszem akcji socjalnej administruje CRZZ, która w drodze umowy przekazała prawo do pobierania opłat na ten cel Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. ZUS pobierając te opłaty od prywatnych zakładów pracy działa w imieniu i na rzecz CRZZ. To samo odnosi się do opłat na fundusz akcji socjalnej od zarobków chałupników. (mb)

498. Podstawa wymiaru zaopatrzenia emerytalnego przed 1.7.1954.

PYTANIE: Ob. P. Sz. z Chelma, pracownik publiczno-prawny w Prezydium Miejskiej Rady Narodowej, został z dniem 30.11.1952 przeniesiony w stan spoczynku. Do końca 1951 otrzymywał on pobory według grupy VII pragmatyki państwowej zaś od 1.1.1952 poruczono mu funkcję kierownika Miejskiego Zarządu Budynków Mieszkalnych i wypłacano do końca listopada 1952 pobory według grupy III siatki płac dla pra-

cowników przedsiębiorstw państwowych. Ob. P. Sz. nie doręczono żadnego pisemnego polecenia lub „delegacji“ w sprawie przejścia nowych funkcji. Do wymiaru emerytury przyjęto jednak uposażenie zasadnicze według VII grupy pragmatyki państwowej a nie ostatnio pobierane wynagrodzenie. Ob. P. Sz. uważa, że nastąpiło tu naruszenie art. 17 dawnej ustawy emerytalnej i zapytuje, czy wniesiona przez niego skarga przeciw decyzji ZUS ma widoki powodzenia.

ODPOWIEDŹ: Miarodajne dla wymiaru uposażenia emerytalnego jest to uposażenie zasadnicze (bez dodatków), które ob. P. Sz. otrzymywał ostatnio według zaszeregowania go w charakterze pracownika publiczno-prawnego do grupy uposażenia. Ob. P. Sz. stwierdza, że jako pracownik Prezydium Miejskiej Rady Narodowej był ostatnio zaszeregowany do VII grupy pragmatyki państwowej. Zatem słusznie za podstawę wymiaru przyjęto uposażenie przywiązane do tej grupy. Przydzielenie ob. P. Sz. do pełnienia funkcji kierownika Miejskiego Zarządu Budynków Mieszkalnych bez równoczesnego zaliczenia do wyższej grupy pragmatyki państwowej nie może mieć żadnego wpływu na wymiar emerytury, chociaż nawet ob. P. Sz. otrzymywał z tego tytułu wyższe wynagrodzenie. Wpłata bowiem uposażenia według siatki płac dla pracowników przedsiębiorstw państwowych nie jest równoznaczna z zaszeregowaniem według pragmatyki państwowej.

Wniesiona skarga miałaby więc widoki powodzenia, gdyby ob. P. Sz. przedłożył akt, mocą którego został zaliczony do VI lub wyższej grupy uposażenia dla pracowników państwowych. (J. S.)

499. Wysokość renty inwalidzkiej pracowników zatrudnionych w charakterze formierzy-zalewaczy w fabryce maszyn rolniczych.

PYTANIE: Ob. J. K. zamierza starać się o rentę inwalidzką; zatrudniony jest jako formierz-zalewacz w Lubelskiej Fabryce Maszyn Rolniczych. Prosi o wyjaśnienie, w jakiej wysokości przysługiwać mu będzie renta inwalidzka.

ODPOWIEDŹ: Wysokość renty inwalidzkiej zależy: a) od zaliczenia pracownika do kategorii zatrudnienia, b) od stopnia jego niezdolności do pracy, tj. od zaliczenia go do jednej z 3 grup inwalidów i c) od podstawy wymiaru renty, tzn. od przeciętnego miesięcznego zarobku z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia.

Formierze-zalewacze zatrudnieni w odlewniach żeliwa w przemyśle metalowym wymienieni są w punkcie 4 działu II wykazu nr 1 prac szkodliwych dla zdrowia, stanowiącego załącznik do rozporządzenia RM z 7.7.1954 w sprawie zaliczenia pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. nr 35, poz. 147). Lubelska Fabryka Maszyn Rolniczych należy do przemysłu metalowego. Ob. J. K. jest więc pracownikiem I kategorii zatrudnienia. Jako ubiegający się o rentę inwalidzką może on być zaliczony do tej kategorii w myśl § 3 pkt 2 lit. b) cyt. rozporządzenia tylko wtedy, gdy przepracował w charakterze formierza-zalewacza co najmniej 5 lat. Jeśli więc ob. J. K. ma warunki do zaliczenia do I kategorii zatrudnienia, jego renta inwalidzka wynosić będzie 70% albo 50% lub też 40% podstawy wymiaru, w zależności od tego, czy zaliczony będzie przez komisję lekarską do I, II czy też III grupy inwalidów. (J. S.)

500. Dodatek na dzieci dla rencisty, który pracuje i pobiera rentę z KG.

PYTANIE: Ob. G. S. z Bytomia otrzymawszy rentę z Karty Górnikarza podjął zatrudnienie i pracuje w kopalni na powierzchni. Z tytułu tego zatrudnienia pobiera on zasiłek rodzinny. Niezależnie od tego zasiłku pobierał dodatek do renty na te same dzieci w łącznej kw. 196 zł mies. Oddział ZUS wstrzymał wypłatę tego dodatku, mimo że dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) postanawia, że przepisy KG pozostają nadal w mocy. Ob. G. S. zapytuje, czy postępowanie Oddziału ZUS jest słuszne a nadto, czy wobec

odebrania mu tak poważnej, jak na jego warunki, kwoty może żądać, aby przeliczono mu rentę z KG od podstawy wymiaru przewidzianej w dekrecie z 25.6.1954, tj. na podstawie przeciętnych zarobków z ostatnich 12 miesięcy pracy pod ziemią.

ODPOWIEDŹ: Wstrzymanie wypłaty dodatku na te same dzieci, na które ob. G. S. pobiera zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia, jest słuszne i opiera się na przepisie ustępu 4 art. 80 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Dodatek na dzieci ob. G. S. otrzymywał nie na podstawie przepisów KG, tj. uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1954 (Monitor A-5, poz. 54 z późniejszymi zmianami), lecz na podstawie ustawy o ubezpie. sp. W myśl art. 7 wspomnianej uchwały renta z KG zastępuje rentę z powszechnego ubezpieczenia emerytalnego i pensję z ubezpieczenia brackiego bez dodatków na dzieci. Do tych dodatków więc mają zastosowanie obecnie przepisy dekretu z 25.6.1954. Stosownie zaś do przepisu art. 80 ust. 4 oraz 106 tego dekretu rencistom pracującym przysługuje od 1.10.1954 tylko zasiłek rodzinny z tytułu zatrudnienia, nie przysługuje natomiast nadal dotychczasowy dodatek do renty na te same dzieci.

Przeliczenie renty z KG z tego tytułu, że ob. G. S. odebrano dodatek na dzieci, jest niedopuszczalne. Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin takiej możliwości nie przewiduje, postanawia bowiem wyraźnie w art. 100, co zresztą ob. G. S. sam zaznacza, że przepisy KG pozostają nadal w mocy. Renta z KG mogłaby zatem być nie tyle przeliczona, ile raczej na nowo wymierzona, gdyby ob. G. S. podjął pracę pod ziemią i przepracował pewien czas stał się ponownie do niej niezdolny. Skoro zaś ob. G. S. pracuje, jak twierdzi, na powierzchni, nie ma żadnej podstawy do ponownego ustalenia renty z KG. (J. S.)

Uprawnienia do zasiłków rodzinnych na uczniów szkół górniczych i hutniczych

Uczniowie zasadniczych szkół górniczych i hutniczych otrzymują za pracę wykonywaną w ramach szkolenia praktycznego 30% zarobku. Ponadto część z nich korzysta z bezpłatnego internatu, inni znowu otrzymują stypendia państwowe. Toteż sprawa uprawnień do zasiłków rodzinnych na uczniów tych szkół budziła wątpliwości i przez to nie była jednolicie załatwiana.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem z dnia 5. 11. 1954 Znak: Uz 33a—46/54 wyjaśniło, że fakt otrzymywania przez ucznia 30% zarobku osiąganego w pracy w kopalni w ramach szkolenia praktycznego nie może być uznany za samodzielne zarobkowanie, wyłączające prawo do zasiłku rodzinnego.

Zasadnicze szkoły górnicze i hutnicze są szkołami zawodowymi. Otrzymywanie stypendiów przez uczniów tych szkół nie powoduje w obecnie obowiązującym stanie prawnym zawieszenia wypłaty zasiłków rodzinnych, jeśli rodzice wzgl. opiekunowie tych dzieci spełniają warunki wymagane do zasiłków rodzinnych.

Dlatego też do czasu odmiennych zarządzeń należy wypłacać zasiłki rodzinne na uczniów szkół górniczych i hutniczych, chociaż otrzymują 30% zarobku i pobierają stypendium. Natomiast zasiłki rodzinne nie przysługują na uczniów korzystających z bezpłatnego utrzymania w internatach.

(mb)

Przegląd

Ustawodawstwa

1. 10 — 15. 11. 1954

W okresie sprawozdawczym wydane zostały następujące akty prawne dotyczące ubezpieczenia społecznego:

1. Rozporządzenie RM z 30. 10. 1954 w sprawie powołania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (Dz. U. Nr 48, poz. 230).

Dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin postanawia w art. 14, że orzecznictwo lekarskie w sprawach inwalidztwa wykonują komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, których organizację, zadania i postępowanie przed nimi mają uregulować odrębne przepisy. Wykonaniem tego postanowienia jest rozporządzenie z 30. 10. 1954. Rozporządzenie powołuje do życia obwodowe i wojewódzkie komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ). Obwodowe komisje orzekają w pierwszej instancji, od orzeczeń zaś tych komisji przysługuje odwołanie w ciągu 14 dni do wojewódzkiej komisji.

2. Zarządzenie Ministrów Obrony Narodowej oraz Pracy i Opieki Społecznej z 22. 9. 1954 w sprawie ustalania i wypłaty zaopatrzeń generalów (admiralów), oficerów zawodowych, podoficerów nadterminowych i ich rodzin (Monitor nr 93, poz. 1025).

Zarządzenie zawiera przepisy wykonawcze do dekretu z 18. 4. 1954 (Dz. U. nr 41, poz. 181). Zgodnie z zarządzeniem zaopatrzenie emerytalne generalów (admiralów), oficerów zawodowych i podoficerów nadterminowych oraz ich rodzin przyznaje i wymierza Departament Finansów Ministerstwa Obrony Narodowej, wypłatę zaś wymierzonych świadczeń pieniężnych podejmuje ZUS na podstawie decyzji tego departamentu.

3. Zarządzenie nr 247 Prezesa Rady Ministrów z 13. 10. 1954 w sprawie zwolnień od pracy dla celów sportowych (Monitor nr 99, poz. 1214).

Zarządzenie postanawia, że kierownik zakładu pracy powinien zwolnić od pracy dla celów sportowych pracownika, który jest zawodnikiem lub działaczem sportowym.

Pracownik zwolniony od pracy dla celów sportowych otrzymuje wynagrodzenie za czas zwolnienia od jednostki organizującej zawody sportowe, kurs, lub obozy, przy wyjeździe zaś w teren w celach organizacyjnych — od komitetu kultury fizycznej lub zrzeszenia sportowego, które go deklaruje. Za czas zwolnienia od pracy dla celów sportowych pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i akcji socjalnej.

4. Uchwała nr 615/54 RM z 21. 10. 1954 w sprawie objęcia niektórych pracowników urzędów górniczych uchwałą RM z 30. 11. 1949 w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (nie opublikowane jeszcze w Monitorze).

Uchwała przyznaje inżynierom i technikom zatrudnionym w urzędach górniczych, oprócz uprawnień w zakresie plac, praw honorowych i zaliczalności okresów pracy przewidzianych w ust. I pkt. 1 lit c) i pkt. 2, ust. II pkt. 4 i 5, ust. V pkt. 1 i 2 uchwały z 30. 11. 1949 (Monitor A-100, poz. 1175), również uprawnienia w zakresie opieki socjalnej i zdrowotnej oraz praw emerytalnych, określone w ust. III pkt. 4, 5 i 6 te same uchwały. Oznacza to, że do inżynierów i techników zatrudnionych w urzędach górniczych mają zastosowanie przepisy uchwały nr 15 Prezydium Rządu z 10. 1. 1951 w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor A-5, poz. 64 z 1951 i nr A-73, poz. 1164 z 1952).

Uchwała upoważnia zarazem Prezesa RM do uznania za równorzędną z pracą pod ziemią w rozumieniu § 1 ust. 2 powyższej uchwały — pracę w urzędach górniczych na stanowiskach inspekcyjno-technicznych w przypadkach, gdy osoba sprawująca funkcje inspekcyjno-techniczne nie przepracowała co najmniej 5 lat w kopalni w charakterze dozoru niższego, średniego lub wyższego.

1. 10 — 15. 11. 1954

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki Centrali ZUS dotyczyły następujących spraw:

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 80 z 13. 10. 1954 stwierdza, że w szeregu zakładach pracy nie przeprowadzono jeszcze kontroli wypłat zasiłków w okresie od 1. 7. 1953. Wobec tego okólnik zarządza, że oddziały ZUS obowiązane są przeprowadzić kontrolę w terminie do 31. 12. 1954 w tych wszystkich zakładach pracy, które od 1. 7. 1953 nie były dotychczas kontrolowane. W celu przyspieszenia kontroli okólnik postanawia, że zakłady pracy, które znajdują się w mieście stanowiącym siedzibę oddziału ZUS i wypłacają zasiłki rodzinne co najmniej 30 groszom rodzinnym, mają być skontrolowane w biurze oddziału na podstawie odpowiednich dokumentów dostarczonych przez zakłady pracy (oświadczeń dla uzyskania zasiłków rodzinnych, dokumentów, które stanowiły podstawę do wypłaty zasiłków, list wypłat zarobków, imiennych list wypłat zasiłków). Oddziały winny dążyć do tego, aby kontrolę wypłaty zasiłków przeprowadzano w biurze oddziału ZUS również w tych wszystkich przypadkach, gdy rewident ZUS nie mógł przeprowadzić kontroli w czasie swego planowego wyjazdu w teren z powodu przeszkód zachodzących ze strony zakładu pracy (nieobecność księgowego, referenta zasiłkowego itp.).

Poczynając od planów kontroli za listopad 1954, rewident obowiązani są skontrolować wszystkie zakłady pracy ujęte w ich miesięcznych planach kontroli. Plany te winny być układane w sposób przewidziany w omawianym okólniku.

Okólnik nr 81 z 15. 10. 1954 normuje sprawę wstrzymania zasiłków rodzinnych względnie rent (zaopatrzeń, pensyj) sierocych przysługujących dzieciom, które korzystają ze świadczeń z funduszy publicznych w rozmiarze dostatecznym dla pokrycia kosztów utrzymania i wychowania (art. 53 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin). Świadczenia te wstrzymuje się, jeżeli dziecko: a) przebywa w internacie i otrzymuje tam pełne utrzymanie oraz umundurowanie (ubranie), b) przebywa w szkole kadetów, jungów morskich lub w jednostkach wojskowych w charakterze elewów, c) przebywa w domu dziecka, d) przebywa w państwowym zakładzie, który pokrywa koszty całkowitego utrzymania i ubrania swych wychowanków ze Skarbu Państwa, e) pobiera stypendium z wyższej uczelni co najmniej w kw. 260 zł mies. W związku z tym oddziały winny wznowić wypłatę świadczeń wstrzymanych ze względu na pobieranie przez dziecko stypendium, jeżeli stypendium jest niższe niż 260 zł mies. Wznowienie wypłaty następuje od dnia wstrzymania.

Okólnik nr 85 z 28. 10. 1954 dotyczy orzecznictwa lekarskiego w sprawach rentowych od 1. 11. 1954. Od tego terminu orzecznictwo lekarskie wykonują komisje lekarskie dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ), które badają na nowych zasadach osoby, ubiegające się o świadczenia uzależnione od inwalidztwa lub związku przyczynowego śmierci z wypadkiem w zatrudnieniu względnie chorobą zawodową albo ze służbą wojskową. Jednakże w stosunku do osób, które zgłosiły wnioski o świadczenia przed 1. 7. 1954, orzecznictwo odbywa się na dawnych zasadach, które obowiązywały do 30.6.1954. Orzekanie w tych przypadkach należy nadal do lekarzy rzeczoznawców względnie lekarzy orzekających.

Również KIZ stosują dawne zasady orzekania w stosunku do osób ubiegających się o świadczenia z Karty Górnikarza oraz do osób, które pobierają renty wypadkowe na podstawie przepisów obowiązujących do 1. 7. 1954 i są poddawane badaniom kontrolnym.

Na badanie przez KIZ mogą być kierowane w zasadzie osoby, które już przestały pracować. Osoby, które

w chwili zgłoszenia wniosku o rentę pracują nadal, mogą być skierowane na badanie przez KIZ jedynie wówczas, gdy przedłożą zaświadczenie komisji lekarskiej do orzekania o tymczasowej niezdolności do pracy, albo lekarza rejonowego lub zakładowego, stwierdzającego konieczność skierowania na badanie przez KIZ. Jeżeli składający wniosek o rentę zaświadczenia tego wraz z wnioskiem nie przedkłada, należy mu wyznaczyć termin miesięczny do dostarczenia brakującego zaświadczenia, w razie zaś niedotrzymania przezeń terminu wydaje się decyzję oddalającą wniosek o rentę w oparciu o przepis § 28 zarządzenia MPIOS z 1. 7. 1954 (Monitor A-70, poz. 874).

Przeciw decyzji obwodowej KIZ może zarówno osoba ubiegająca się o rentę jak i ZUS w ciągu 14 dni od wydania orzeczenia odwołać się do wojewódzkiej KIZ, której orzeczenie jest ostateczne.

Okólnik podaje do wiadomości oddziałów ZUS tymczasową instrukcję w sprawie kierowania do komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz zasad orzekania przez te komisje tudzież tymczasowy regulamin komisji.

Stosownie do instrukcji KIZ orzekają o inwalidztwie oraz o zaliczeniu do grupy inwalidztwa opierając się na zasadach i wskazaniach podanych w wydanym przez MPIOS w br. podęczniku o orzecznictwie lekarskim, biorąc przy tym pod uwagę również sytuację zarobkową badanego. Zgodnie z tym osoba, która pracuje nadal w swoim zawodzie z tym samym zarobkiem, nie może być uznana za inwalidę. Jeżeli jednak stan zdrowia takiej osoby uzasadnia konieczność przejścia do innej pracy — dorywczej albo o skróconym dniu pracy lub o znacznie zmniejszonych kwalifikacjach, KIZ orzeka, że jeżeli osoba ta podejmie w ciągu 6 miesięcy pracę zgodnie ze wskazaniami i przeciwwskazaniami KIZ i w wyniku tego pobierać będzie zarobek znacznie mniejszy, zostanie ona zaliczona do III grupy inwalidów.

Zarobkowanie osób niewidomych odgrywa jednak tylko o tyle rolę, że niewidomi, którzy podejmą zatrudnienie, zostają zaliczeni do II grupy inwalidów. Również niektóre ciężkie kalectwa mogą uzasadniać uznanie za inwalidę mimo zarobkowania.

Lekarskie badanie kontrolne inwalidów I i II grupy przeprowadza się tylko wówczas, jeżeli KIZ przewiduje możliwość poprawy stanu zdrowia. Nie przeprowadza się w ogóle badania kontrolnego mężczyzny w wieku powyżej 60 lat i kobiet w wieku ponad 55 lat, chyba że inwalidztwo spowodowane zostało wypadkiem w zatrudnieniu (chorobą zawodową), którego skutki są przemijające. Nie zarządza się również ponownych badań lekarskich inwalidów niewidomych i inwalidów III grupy mających nie dające się usunąć ciężkie poamputacyjne następstwa oraz stałe porażenia.

SPRAWY FINANSOWE

Okólnik nr 79 z 11. 10. 1954 normuje sprawę zgłaszania wniosków do kolegów, orzekających przy radach narodowych o ukaranie kierowników i głównych (starszych) księgowych zakładów pracy za spowodowanie nieprawidłowego wymiaru lub bezprawnej wypłaty zasiłków rodzinnych. Treść okólnika omówiono w numerze 11/54 PUS na str. 313.

Okólnik nr 82 z 16. 10. 1954 zarządza, że zaległości z tytułu składek z okresu po 1. 1. 1951, należnych od zakładów pracy przejętych na własność Państwa winny być zgłoszone do rozrachunku tej jednostki gospodarki uspołecznionej, której zgodnie z decyzją właściciela ministra, ogłoszoną w Monitorze Polskim, dane przedsiębiorstwo zostało oddane w zarząd. Salda z kont indywidualnych przedsiębiorstw upaństwowionych winny być przeniesione na osobne konto zbiorowe, które oddziały powinny złożyć pod nazwą „Skarb Państwa — zaległości przedsiębiorstw upaństwowionych od 1. 1. 1951.“

Okólnik nr 84 z dnia 21. 10. 1954, wprowadza jednolity tryb postępowania oddziałów ZUS przy przygotowywaniu materiałów do kontroli prawidłowości obliczania składek oraz kontroli wypłat i rozliczeń zasiłków przez zakłady pracy.

Narady robocze referentów rentowych w kopalniach

Kto to jest „referent rentowy kopalni”? Jest to pracownik administracji kopalnianej, wyznaczony do przyjmowania wniosków o renty z Karty Górnika. Wnioski bowiem o renty przysługujące na podstawie uchwały Prezydium Rządu z 10.1.1951 spisuje i kompletuje kopalnia, w której górnik jest zatrudniony w chwili zgłoszenia wniosku względnie w której był zatrudniony ostatnio przed śmiercią (przy wnioskach o renty wdowie z KG). Stosowany od blisko 4 lat taki system zgłaszania wniosków rentowych zdał swą próbę życiową i okazał się właściwy. Przyczynia się istotnie do szybszego przyznania renty i ułatwia słuszną ocenę uprawnień.

W niniejszym artykule chcemy opowiedzieć o organizowanych przez ZUS naradach referentów rentowych jako ważnym i skutecznym środkiem usuwania uchybień i trudności, występujących zwłaszcza w pierwszym okresie pracy tych referentów.

Sprawami rentowymi z Karty Górnika zajmuje się na terenie kopalni nie tylko referent rentowy. W pionie administracji kopalnianej współdziałają z nim następujące biura:

Biuro Ruchu Załogi, zwane także **Biurem Meldunkowym**; prowadzi ono szczegółową ewidencję okresów i charakteru zatrudnienia wszystkich pracowników fizycznych kopalni i wystawia zaświadczenia pracy. Ponieważ do uprawnień rentowych z Karty Górnika zalicza się zasadniczo jedynie okresy pracy pod ziemią, przy czym niektóre rodzaje pracy pod ziemią zaliczane są w podwyższonym wymiarze (prace rębaczy i ładowaczy w akordzie w przodkach, prace członków drużyn ratowniczych), przeto właściwa praca biur ruchu załogi ma podstawowe znaczenie dla dokumentacji wniosków rentowych z Karty Górnika.

Biuro Kadry czyli personalne, które wykonuje analogiczne czynności jak Biuro Ruchu Załogi w odniesieniu do pracowników umysłowych (nadgórnicy, sztygarzy, inżynierowie, miernicy górniczy itp.).

Rachuba kopalni czyli **Biuro Zarobkowe**. Biuro to prowadzi ewidencję zarobków i wystawia zaświadczenia o zarobkach na podstawie list płac lub zarobkowych kart ewidencyjnych. W skład Biura Zarobkowego wchodzi zwykle Biuro Ubezpieczeń Społecznych (referat zasiłkowy), mające kartotekę zasiłków chorobowych i rodzinnych. Oprócz pionu administracyjnego kopalni pewne czynności związane ze sprawami rentowymi z KG wykonują zakładowe organizacje związku zawodowego. Rada zakładowa podpisuje skompletowane wnioski rentowe, potwierdzając zgodność danych zawartych we wniosku i kontrolując w ten sposób pracę administracji. Również rady zakładowe bądź same bądź za pośrednictwem komisji socjalno-ubezpieczeniowych prowadzą akcję popularyzacyjną uświadamiającą górników o ich szczególnych uprawnieniach rentowych oraz udzielają zainteresowanym bezpośrednio pomocy w uzyskaniu dokumentów, przyspieszeniu postępowania itp. One też ezuwa-

ją nad tym, aby w poszczególnych ogniwach administracyjnych nie było opóźnień przy kompletowaniu wniosków rentowych.

Mimo jednak iż szereg biur w kopalniach wykonuje czynności związane z kompletowaniem wniosków o renty z KG, czynności te ogniskują się ostatecznie w rękach referenta rentowego kopalni, który jest przede wszystkim odpowiedzialny za terminowe i należyte skompletowanie wniosku i przesłanie go do właściwego Oddziału ZUS.

Kontrole w kopalniach, dokonywane bądź to przez oddziały ZUS przyznające renty z KG, bądź też przez Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie, wykazywały — zwłaszcza w początkowym stadium — rozmaite niedomagania w pracy rentowej kopalni. Sprawy te były już poruszane na łamach PUS. Dla usunięcia niedomagań ZUS stosował rozmaite środki o charakterze instrukcyjno-szkoleniowym. Jednym z nich są narady zawodowe referentów rentowych.

Z inicjatywą zwołania narady występuje zazwyczaj ZUS. Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie zarządził, by narady takie organizował każdy oddział obwodowy co najmniej raz na 1/2 roku. Narady zwołuje się w skali jednego zjednoczenia przemysłu węglowego lub też dla wszystkich kopalni leżących na terenie danego oddziału obwodowego ZUS. Dla działów produkcji górniczej, mających specyficzne warunki pracy (węgiel brunatny, rudy żelazne, sól kamienna) narady zwołuje się dla danego pionu branżowego, a nie wg zasady terytorialnej. Termin i miejsce narady uzgadnia ZUS z właściwą dyrekcją lub dyrekcjami branżowego zjednoczenia przemysłu górniczego oraz z terenowym zarządem okręgu Związku Zawodowego Górników. Narady — jeżeli nie są międzybranżowe — odbywają się zasadniczo w siedzibie dyrekcji zjednoczenia, w innych przypadkach — siedzibie oddziału ZUS.

Ponieważ — jak już wskazaliśmy — sprawami rentowymi z KG zajmuje się kilka biur kopalni, przeto na naradę zaprasza się nie tylko samych referentów rentowych kopalni, lecz również przedstawiciela dyrekcji administracyjnej każdej kopalni jako koordynatora pracy poszczególnych biur oraz przedstawicieli rad zakładowych. Jeżeli narada odbywa się w ramach jednego zjednoczenia przemysłu węglowego, wezwania do udziału w naradzie wysyła zazwyczaj dyrekcja zjednoczenia, zaś do Zarządu Okręgu ZZG i rad zakładowych osobne zaproszenie wysyła ZUS.

Temat narady stanowią bieżące obserwacje oddziału ZUS zwołującego naradę, poczynione w czasie kontroli i na podstawie otrzymanych wniosków rentowych i korespondencji z kopalni. Nadto Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie, jako organ nadrzędny nad oddziałami w sprawach z KG, przeprowadza krótko przed naradą własną kontrolę, obejmującą co najmniej połowę kopalni zaproszonych na naradę. Taki system zbierania obserwacji umożliwia spojrzenie na

pracę kopalni i ZUS z rozmaitych punktów widzenia ułatwiając wykrywanie i usuwanie niedociągnięć oraz zapewnia naradzie świeży i aktualny materiał.

W praktyce ustalili się już następujący schemat przebiegu narady:

Naradę rozpoczyna się referatem przedstawiciela oddziału obwodowego ZUS, zwołującego naradę o charakterze szkoleniowym. W referacie omawia się: a) zmiany w stosowaniu przepisów prawnych z KG zasłane od czasu poprzedniej narady (treść ewentualnych aktów prawnych opublikowanych w Dzienniku Ustaw lub Monitorze, okólników i zarządzeń ZUS, wydanych w tym zakresie, zmiany ustalonej wykładni przepisów itp.), oraz b) spostrzeżenia na temat niedociągnięć i uchybień kopalń danego obwodu przy kompletowaniu wniosków o renty górnicze, przytaczając przypadki usterek i błędów popełnionych przez referentów poszczególnych kopalni wymienianych z nazwy.

Następnie przedstawiciel Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie wygłasza referat na temat „Zadania organów administracji kopalni i organizacji związkowych w kopalniach w zakresie świadczeń rentowych górniczych”. Referat ten ilustrowany jest także przykładami z działalności kopalni i ZUS, zebranymi w ramach akcji kontrolnej poprzedzającej naradę. Pó ogłoszeniu dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym ważniejsze postanowienia tego dekretu są również referowane na naradach przez przedstawiciela Oddziału Wojewódzkiego.

Łączny czas trwania wszystkich referatów nie przekracza 2 i pół godziny.

W dyskusji ogólnej, która rozwija się po referatach, uczestnicy narady odpowiadają na stawiane im zarzuty, wyjaśniają źródła błędów oraz ze swej strony zgłaszają pretensje pod adresem ZUS. Przy tej okazji wyjaśnia się również wiele wątpliwości powstałych na tle niewłaściwego rozumienia przepisów. Dotychczasowe narady odznaczały się zawsze bardzo ożywioną dyskusją. Krytyczne uwagi pod adresem ZUS przyczyniały się nieraz do wprowadzenia usprawnień w jego pracy. Bieżący instruktaż udzielany przedstawicielom kopalni na naradach, stanowi cenne uzupełnienie pisemnego materiału instrukcyjnego przesyłanego kopalniom. W ten sposób referenci rentowi kopalni są zawsze dobrze poinformowani o aktualnym stanie przepisów. Narady ułatwiają wymianę doświadczeń między poszczególnymi kopalniami i dają

nieraz cenny materiał, który służy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych do wydania zarządzeń w skali ogólnokrajowej.

Udział w naradach przedstawicieli branżowych zjednoczeń sprawił, że dyrekcje ich zainteresowały się sprawami rent górniczych na podległym im terenie, sprawami należytego prowadzenia ewidencji załóg i ewidencji zarobków, o których to sprawach dyrekcje często uprzednio niewiele wiedziały i nie znały niedociągnięć podległego im aparatu. W wyniku narad sprawy rent górniczych w kopalniach nabrały większego znaczenia, jakość pracy referentów rentowych kopalni i biur kopalnianych znacznie się poprawiła i dziś na ogół nie zdarzają się już poważniejsze błędy. Obecność przedstawicieli dyrekcji administracyjnej kopalni umożliwiła koordynację pracy poszczególnych biur kopalni. Niemalą korzyść przynosi udział w naradach przedstawicieli rad zakładowych, którzy mają możliwość uzupełnienia swych wiadomości z zakresu rent górniczych, wiadomości niekiedy bardzo skąpych i ze swej strony zgłaszają nieraz bardzo cenne uwagi i żądania pod adresem ZUS.

Obecnie, kiedy nie tylko wnioski o renty z KG, lecz także wnioski o wszelkie renty z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym mogą być zgłaszane w zakładach pracy lub w radach zakładowych (miejscowych), kwestia zaznajomienia się przedstawicieli administracji kopalnianej oraz organizacji związkowych z nowymi przepisami rentowymi jest szczególnie aktualna. Będzie przeto niezbędne odbycie ponownych narad dla wszystkich kopalni w poszczególnych pionach branżowych. Jakkolwiek bowiem ani wspomniany dekret, ani zarządzenie w sprawie jego wykonania nie wprowadzają zasady, że wnioski o świadczenia mogą być zgłaszane wyłącznie w zakładzie pracy lub radzie zakładowej (miejscowej), nie ulega wątpliwości, że w dalszym rozwoju troska o to, aby pracownik i członkowie jego rodziny uzyskali przysługujące im świadczenia, musi stać się jednym z ważnych zadań zakładu pracy i rady zakładowej, jak w ogóle troska o byt pracownika i jego rodziny.

Na tle doświadczeń uzyskanych na naradach referentów rentowych kopalni nasuwa się następująca uwaga:

We wszystkich zakładach pracy (nie tylko kopalniach) zatrudnieni są pracownicy, których zadaniem jest ustalanie uprawnień do zasiłków chorobowych i rodzinnych, tzw. referenci zasiłkowi. Referenci ci przechodzą zwykle (ale nie zawsze) przy obejmowaniu swego stanowiska jednorazowe szkolenie w oddziale ZUS. Działalność ich kontrolują rewidenci i kontrolerzy ZUS i — jak powszechnie wiadomo — kontrole ujawniają ciągle jeszcze znaczne błędy na tym odcinku działalności zakładów pracy.

Byłoby przeto wskazane, aby oddziały ZUS, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, organizowały również dla referentów zasiłkowych zakładów pracy w regularnych odstępach czasu odprawy szkoleniowo-instrukcyjne, poświęcone omawianiu typowych niedociągnięć, wyjaśnianiu nowych przepisów itd.

Na referentów zasiłkowych sypie się grad zarzutów, ale nie mają oni zbyt wiele okazji do wystąpienia w swej obronie i wyjaśnienia trudności. Dopuszcmy więc i ich do głosu!

Paweł Konieczny
(Chorzów)

NASZ KONKURS

Po rozpatrzeniu odpowiedzi nadesłanych na konkurs ogłoszony w nr 10/54 PUS Komisja konkursowa uchwaliła pierwszą nagrodę nie przyznawać i podzielić ją na 3 nagrody (1—200 i 2 po 150 zł). Komisja nagrodziła jako najlepsze następujące odpowiedzi:

n a g r o d a II — 100 zł: Aleksander DAŃKO, członek komisji socjalno-ubezpieczeniowej w Powiatowym Przedsiębiorstwie Remontowo-Budowlanym w Stargardzie Szczecińskim, n a g r o d y po 300 zł: Magdalena SKARZYŃSKA, referent ubezpieczeniowy w Zakładach dla Nieświadomych w Laskach i Roman WOZNICZKA, referent ubezpieczeniowy PSS w Tarnowskich Górach, Oddział Transportowy, n a g r o d a 200 zł: Zygmunt OGRABEK, kierownik sekcji świadczeń Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Łodzi, n a g r o d y po 150 zł: Walter LICHT, rewident ZUS w Koźlu i Władysław JONCZY, referent ubezpieczeniowy w Zakładach Przemysłu Bawełnianego w Andrychowie. Ponadto przyznano nagrody książkowe następującym autorom odpowiedzi wyróżnionych: Zygmunt JANUS — Warszawa, Jadwiga KOWALCZYKOWA — Gdańsk-Oliwa, Helena LESZCZYŃSKA — Rzeszów, Ludwik ŁADZIŃSKI — Łódź, Stanisława MAJEROWICZ — Wrocław, Klecina, Natalia STRZELBICKA — Bytom.

Współdziałanie rady zakładowej z referatem zasiłków W Przeds. Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego w Stalinogrodzie

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa w przedsiębiorstwie Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego w Stalinogrodzie, powołana przez Radę Zakładową jeszcze w 1950 roku, pomimo starań ówczesnego przewodniczącego rady zakładowej ob. Kazimierza Budniewskiego nie mogła jakoś ruszyć z miejsca. Podobnie było i później. Komisje s-u zmieniały się wraz z wyborami nowych rad zakładowych w stosunkowo krótkich odstępach czasu. O istnieniu jakiegokolwiek współpracy z referentem zasiłkowym i udzielaniu mu pomocy przez komisje s-u nie było nawet mowy.

Referent zasiłkowy nie był przeszkolony, w wyniku czego w protokołach pokontrolnych figurowały poważne sumy nadpłat przy zasiłkach rodzinnych, jak również nie uznano około 60 asygnat chorobowych za lata 1951 i 1952.

Nastąpiła wówczas zmiana na stanowisku referenta zasiłkowego, którego funkcje zlecono pracownikowi rachuby płac, jako pracę dodatkową. Musiał on przystąpić natychmiast do ściągania nadpłaconych zasiłków rodzinnych i chorobowych, co pochłonęło sporo pracy i trudu, bowiem wielu z pracowników, którym zasiłki nadpłacono, zostało w międzyczasie zwolnionych z pracy. Jeszcze dziś kilka pozycji egzekwuje się w drodze sądowej.

Aby mieć pełny obraz trudności pracy referatu, warto wspomnieć, że do 1953 roku włącznie kierownik sekcji zarobkowej nie pozwalał w czasie godzin urzędowych obliczać zasiłków chorobowych, ponieważ, jak twierdził, „były to prace ZUS, których ten pozbył się, przerzucając je dla swej własnej wygody na zakłady pracy“. Sprawy zasiłków traktowano jako „zło konieczne“. Były wypadki, że referent zasiłkowy obliczał zasiłki chorobowe i rodzinne dopiero po godzinach urzędowych lub musiał zabierać tę pracę

do domu, by zdążyć na czas z wypłatą. Stan taki trwał do końca 1953 roku.

Jak sprawy te wyglądają obecnie? Wybrany w grudniu 1953, przewodniczący Rady Zakładowej ob. Leon Bąk i sekretarz Mieczysław Węgrocki polecieli członkowi rady ob. Annie Krupowej powołać odpowiednie zespoły w obrębie komisji socjalno-ubezpieczeniowej. W styczniu 1954 wybrano komisję s-u w składzie 7 osób, powiększając z czasem ich liczbę do 11. Przewodnictwo komisji s-u powierzono ruchliwej i energicznej koleżance Annie Krupowej.

W skład komisji s-u wchodzi 3 zespoły¹⁾:

- 1) zespół do walki z wypadkami i zachorowaniami oraz kontrola zasiłków chorobowych i rodzinnych,
- 2) zespół koleżeńskiej pomocy w domu i opieki nad matką i dzieckiem,
- 3) zespół kierowania do urzędzeń zdrowotnych.

Wydawałoby się, że obecnie praca komisji s-u będzie sprawna. Niestety, poprawa jest tylko połowiczna ponieważ aktywnie pracuje tylko zespół kontroli zasiłków chorobowych i rodzinnych, nie przejawiając zresztą zainteresowania walką z wypadkami i zachorowaniami w takim stopniu, jakby należało sobie tego życzyć.

Przyczyny słabej pracy zespołu koleżeńskiej pomocy w domu i opieki nad matką i dzieckiem należy szukać w tym, że przedsiębiorstwo montażu, z uwagi na charakter swej pracy, posiada pracowników rozrzuconych po wszystkich kopalniach całego niemal kraju, tak że kontakt z nimi nie jest częsty.

Trzeba jednak zaznaczyć, że zespół koleżeńskiej pomocy i opieki nad matką i dzieckiem zajmował się w okresie wiosennym i letnim zorganizowaniem, wespół z referatem akcji socjalnej, kolonii letnich w Wiśle i Oliwie, oraz umieszczeniem dzieci w prewenterium, żłobkach i przedszkolach.

Zespół kierowania do urzędzeń zdrowotnych istnieje jedynie na papierze. Zachodzi więc pytanie, czyby pracownicy PMUE nie wyjeżdżali na wczasy do ośrodków FWP, których przecież mamy tak wiele w całym kraju?

Owszem, pracownicy wyjeżdżają, otrzymują jednak skierowanie w radzie zakładowej, która załatwia te sprawy wraz z przewodniczącą komisji s-u. Powodem bezczynności członków zespołu kierowania do urzędzeń zdrowotnych jest to, że pracownicy należący do tego zespołu pracują w terenie i niejednokrotnie nie mogą stawić się na wyznaczone zebranie.

Asygnaty chorobowe przywożą przeważnie brygadziści, przyjeżdżający po wypłatę lub na narady robocze, składając je w dyscyplinie pracy w dniach wypłaty, tj. 15 względnie 30 każdego miesiąca. Po wypełnieniu druku L4 w II części i po zostawieniu u siebie górnego odcinka dyscypliny pracy przesyła te asygnaty do przewodniczącej komisji s-u ob. Krupowej, która część asygnat zatrzymuje u siebie, część zaś doręcza innym członkom komisji w celu dokonania analizy; po zaakceptowaniu asygnat przez komisję s-u wracają one do referenta zasiłkowego do dalszego załatwienia.

Z kolei asygnaty trafiają do rachmistrzów, którzy wpisują zarobki na poszczególne miesiące wskazane przez referenta zasiłkowego. Po odebraniu asygnat od rachmistrzów referat zasiłkowy uzupełnia je, sporządza zestawienie i wypełnia otrzymane od głównego księgowego blankiet zlecenia wypłaty. Sama wypłata i odprowadzanie nie podjętych kwot odbywa się przez komórkę finansową po uprzedniej kontroli.

Kontrola obliczeń zasiłków chorobowych odbywa się wrywkowo. To samo dotyczy zasiłków rodzinnych.

Kontrole zasiłków chorobowych i rodzinnych przez ZUS przeprowadzone były raz w 1952 oraz dwukrotnie w 1953 roku. W 1952 roku z wypłat roku poprzedniego zakwestionowano w wykazie „A“ 3.537 zł a w wykazie „B“ — 11.901 zł.

Za okres 1952 zakwestionowano w wykazie „A“ 1.499 zł, w wykazie „B“ — 6.270 zł. Za 1953 rok w wykazie „A“ 1.060 zł, zaś w wykazie „B“ 710 zł. Liczby te świadczą o stałej poprawie.

Rewizje dokonane przez rewidentów ZUS wykazały jednak, że kontrola wewnętrzna nie była dostateczna. Wskazywało na to również sprawozdanie Komisji socjalno-

¹⁾ Taka organizacja zespołów komisji s-u nie jest zgodna z regulaminem wydanym przez CRZZ. Regulamin przewiduje, że praca komisji s-u powinna przebiegać w 5 zespołach, a mianowicie: a) koleżeńskiej pomocy chorym w domu, b) walki z zachorowalnością i wypadkowością, c) urzędzeń zdrowotnych (skierowania na leczenie sanatoryjne i wczasy pracownicze), d) kontroli wypłaty zasiłków, e) opieki nad matką i dzieckiem. (Red.)

ubezpieczeniowej przy Radzie Zakładowej PMUE za pierwsze półrocze 1954, w którym stwierdzono, że jakkolwiek referent ubezpieczeniowy pracuje starannie, to jednak powstają pewne niedociągnięcia, czego przyczyny należy szukać w tym, że referat zasiłkowy jest „jednoosobowy” i listy wypłat nie są systematycznie kontrolowane przez drugiego pracownika. Komisja postanowiła więc zwrócić się do Prezydium Rady Zakładowej o interwencję w Dyrekcji Przedsiębiorstwa, aby referat ubezpieczeniowy był dwuosobowy. Wniosek ten motywowano także tym, że przedsiębiorstwo liczy około 1 800 pracowników, a referat wypłaca rocznie ponad 2 miliony złotych zasiłków.

Na skutek uwag kontroli ZUS i akcji Rady Zakładowej przydzielono do prac zasiłkowych drugą osobę, która kontrolowała listy zasiłko-

we. Po niedługim czasie zabrano jednak tę osobę do innych czynności i znów referent zasiłkowy pozostał sam.

Rada Zakładowa, z inicjatywy komisji s-u, nie ustąpiła jednak w wysiłkach dla uzdrowienia sytuacji na odcinku wypłat zasiłków. Po wielokrotnych interwencjach Rady dyrekcja przedsiębiorstwa wystąpiła do CZBW o zwiększenie etatu w referacie zasiłków, co po wielu staraniach uwieńczone zostało powodzeniem.

Główny księgowy, ob. Józef C z u d e j, zawsze interesował się pracą referenta zasiłkowego i niejednokrotnie przydzielał mu dorywczą pomoc spośród pracowników, księgowości. I on jednak rozumiał, że pomoc taka nie mogła być wystarczająca.

Pomimo nawału pracy główny księgowy czytuje Przegląd Ubezpie-

czeń Społecznych i omawia z referentem zasiłkowym ważniejsze zagadnienia.

Referent zasiłkowy traktowany jest w przedsiębiorstwie na równi z innymi pracownikami, uczestniczy w nagrodach za współzawodnictwo i z funduszu dyrekcyjnego, podlega przeszerogowaniom itp., nie ma więc powodu do narzekań na złe traktowanie jego pracy, tym bardziej że przyrządzone ostatnio zwiększenie etatów w referacie zasiłków pozwolił wykonywać czynności związane z wypłatą zasiłków w terminie, bez konieczności pracy „w ostatniej chwili” i bez potrzeby wysiadania poza godzinami urzędowymi. Przyczyni się to także do ostatecznego usunięcia usterek w pr z y n a w a n i u i o b l i c z a n i u z a s i ł k ó w.

Franciszek Rak
Stalnoogród

RADA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH POMAGA W ROZWIĄZYWANIU TRUDNOŚCI

Rady ubezpieczeń społecznych, zorganizowane na podstawie ustawy z 20.7.1950 roku, działają przy każdym oddziale obwodowym ZUS.

W związku z reorganizacją ZUS i likwidacją niektórych oddziałów obwodowych, rady pozostały zasadniczo przy oddziałach wojewódzkich ZUS i przy tych nielicznych oddziałach obwodowych, które zachowano na terenach wysoko uprzemysłowionych, skupiających wielkie ilości ubezpieczonych.

Takim terenem jest właśnie Bielsko-Biała i Cieszyn.

Te dwa powiaty posiadają Oddział Obwodowy z siedzibą w Bielsku-Białej; działa przy nim rada ubezpieczeń społecznych w liczbie 15 osób, powołanych do tych funkcji przez organizacje związkowe.

Zebrania rady odbywają się dwa razy w kwartale. Odczytywane na nich sprawozdania z działalności Oddziału Obwodowego ZUS w Bielsku-Białej i sprawozdania kierowników wydziałów zdrowia miejskich i powiatowych, pozwalają zorientować się w całości spraw zdrowotnych i ubezpieczeniowych na tym terenie. Przy tej okazji członkowie rady przekazują przedstawicielom wydziałów zdrowia swoje spostrzeżenia o pracy lekarzy przy wystawianiu zaświadczeń L4. Wskazane przez radę błędy i usterki przenoszone są następnie na zebrania

lekarzy organizowane przez wydziały zdrowia, co przyczynia się do poprawy na tym odcinku.

Omawianie na radzie rozpatrzonych skarg i zażaleń daje obraz niedomagań w dziedzinie obsługi ubezpieczonych. Wszechstronna dyskusja pozwala wyciągać właściwe wnioski co do konieczności zwiększenia opieki nad pracownikami, zwalczania choroby a tym samym — podniesienia wydajności pracy. Zagadnieniem, któremu posiedzenia rady poświęcają wiele uwagi, są sprawy nadpłat zasiłków i sposoby ich zwalczania.

Członkowie rady interesują się również pracą ZUS, a w szczególności zagadnieniami terenowej kontroli i ściągalnością składek od nieuspołeczniczonych zakładów pracy.

Poza zebraniem rada działa przez komisje, które przeprowadzają w zakładach pracy kontrole czynności referentów zasiłkowych i komisji socjalno-ubezpieczeniowych. W 1954 roku przeprowadzono 9 takich kontroli o charakterze instruktażowym. Kontrole rady stwierdzają jednocześnie, jak układa się współpraca kierownictwa zakładu pracy z referentem zasiłkowym, radą zakładową i komisją s-u. W niektórych zakładach pracy kontrole rady ujawniają w ogóle brak komisji u-s i przyczyniają się do jej ukonstytuowania. Tak było np. w Skoczowskich Zakładach Odlewniczych w Skoczowie.

W Rejonie Lasów Państwowych w Cieszynie i w Terenowym Przedsiębiorstwie Materiałów Budowlanych w Cieszynie komisje rady ubezpieczeń stwierdziły bardzo słabo pracujące komisje socjalno-ubezpieczeniowe.

Szczególnie trudna jest praca komisji rady w spółdzielniach pracy, gdzie nie ma rad zakładowych a tylko rady nadzorcze. W tych zakładach pracy często nie przestrzega się przepisów o ubezpieczeniu społecznym, np. co do uprawnień do zasiłków rodzinnych itp. Na terenie Bielska - Białej i Cieszyna komisje rady poświęciły wiele pracy na instruktaż rad nadzorczych.

Rada ubezpieczeń społecznych jest ważnym łącznikiem między ZUS a zakładami pracy, a jej społeczny charakter pomaga często w rozwiązywaniu trudności, którym nie może poddać aparat kontrolny ZUS. Odnosi się to zwłaszcza do mobilizacji aktywu związkowego w zakładach pracy.

Ostatnio członkowie rady powzięli zobowiązanie zaopiekowania się szczególnie radami zakładowymi i komisjami socjalno-ubezpieczeniowymi w zakładach, w których te organa związkowe słabo interesują się sprawami ubezpieczeniowymi.

Kazimierz Marek
Cieszyn

Ubezpieczeniowcy śląscy wśród pionierów współzawodnictwa

Pamiętne dla województwa stalinogrodzkiego są dni stycznia 1945 roku, kiedy to pod naporem zwycięskiej Armii Radzieckiej piastowska ziemia śląska została wyzwolona z niewoli faszystowskich Niemiec.

Aby przyspieszyć odbudowę kraju robotnicy w przemyśle węglowym, hutniczym, metalowym podjęli współzawodnictwo pracy.

Również więc ubezpieczeniowcy postanowili współzawodniczyć w kierunku lepszego obsłużenia ludzi pracy.

Wśród pracowników ubezpieczeniowych panowało początkowo przekonanie, że w pracy biurowej trudno jest współzawodniczyć, o normach pracy dla różnych czynności w komórkach ubezpieczeniowych w ogóle nie chciano słyszeć, gdyż wydawało się to niemożliwe do wprowadzenia.

Pomimo oporów, zagadnienie stało się coraz bardziej popularne. Ubezpieczeniowcy województwa stalinogrodzkiego właśnie jako pierwsi w kraju zainicjowali współzawodnictwo w instytucjach usługowych. Pierwsze zobowiązania zostały podjęte w listopadzie 1948 roku dla uczczenia Kongresu Zjednoczenia PPR i PPS. Od tego momentu zapoczątkowano współzawodnictwo pracy na szerszą skalę pomiędzy zakładami i terenowymi ogniwami związkowymi o nagrodę przechodnią.

Z kolei pracownicy ZUS i b. ubezpieczalni społecznych włączyli się do współzawodnictwa oszczędnościowego na wezwanie Krajowej Rady Oszczędnościowej i dzięki zrozumieniu tej akcji wśród pracowników ubezpieczeniowych Okręg naszego województwa zajął czołowe miejsce w skali ogólnokrajowej.

Następnie mnożą się zobowiązania dla uczczenia święta 1 Maja, Święta Rewolucji Październikowej, lecz ciągle jeszcze współzawodnictwo pracy nie jest ujęte w określone ramy. Jest

ono raczej fragmentaryczne i okolicznościowe dla upamiętnienia ważniejszych wydarzeń i rocznic.

Na nowe tory wchodzi współzawodnictwo od chwili powołania przez Zarząd Główny ZZPIS Komitetu Współzawodnictwa Pracy i stworzenia branżowych komitetów współzawodnictwa pracy, jak też opracowania regulaminu. Te pociągnięcia na szczeblu związkowym zostały z zadowoleniem przyjęte przez pracowników na terenie ZUS w Chorzowie i ubezpieczalniach społecznych województwa stalinogrodzkiego.

Największą innowacją w ruchu współzawodnictwa było wprowadzenie pierwszych norm pracy w 1949 roku.

Od tej chwili ruch współzawodnictwa staje się coraz bardziej popularny, rodzą się zobowiązania zadaniowe, indywidualne i zbiorowe oraz międzyorganizacyjne i długofalowe.

Poważny wpływ na ten rozwój wywierały trójki organizacyjne w osobach męża zaufania, kierownika zespołu i przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej, którzy popularyzują ruch współzawodnictwa wśród pracowników; wpływa to poważnie na wzrost ilości współzawodniczących (80% ogółu pracowników).

Dzięki tej postawie w grudniu 1949 województwo stalinogrodzkie razem z Poznaniem i Krakowem zostają przez Komisję Kwalifikacyjną Zarządu Głównego ZZPIS wyróżnione, jako przodujące województwa we współzawodnictwie pracy na szczeblu krajowym.

Niesposób wymienić wszystkich pionierów tego ruchu, gdyż zarówno w ZUS w Chorzowie, jak i w ubezpieczalniach było ich wielu.

Reorganizacja ubezpieczenia społecznego dokonana w 1950 stanowi dla naszego województwa początek

drugiego etapu współzawodnictwa pracy pomiędzy oddziałami tego województwa. Do współzawodnictwa przystępuje niemal 100% załóg.

Kwartalne narady wojewódzkiego kolektynu współzawodnictwa pracy ze współudziałem przewodniczących rad miejscowych i dyrektorów oddziałów oraz członków Prezydium Kolektynu w osobach ob. ob. Woźniczki, Pieczyńskiego, Sosinki i dyrektora Zająca, narady na których omawiano uzyskane wyniki zobowiązań, były dla oddziałów jakby egzaminem z już wykonanej pracy i dawały wskazówki na przyszłość. Najlepszym dowodem tego, że narady spełniły swój cel jest stały wzrost współzawodnictwa i coraz lepsze rezultaty pracy.

Nieco liczb, które dają porównanie wyników IV kwartału 1952 i II kwartału 1954, zawiera tabela.

Szczególnie dobre osiągnięcia na przestrzeni tego czasu miały oddziały: Chorzów, Zabrze, Tarnowskie Góry i Sosnowiec. Oddziały te najwięcej z sobą rywalizowały, zdobywając na zmianę pierwsze bądź drugie miejsca w podsumowaniach kwartalnych.

Ta rywalizacja oraz wymiana doświadczeń sprawiły, że oddziały słabsze, mające mniej doświadczenia, wybitnie podciągnęły się wzwyż, że podnosił się poziom pracy we wszystkich oddziałach. Zmieniło się też oblicze społeczne pracowników i ich stosunek do wielu zagadnień społecznych i do współzawodnictwa pracy.

Tak na przykład Oddział Obwodowy ZUS w Częstochowie w ostatnich podsumowaniach na szczeblu wojewódzkim wykazał znaczną poprawę w pracy.

Reasumując śmiało można powiedzieć, że pomimo trudności ruch współzawodnictwa bardzo się rozwinął, wciągając ubezpieczeniowców w ogólny nurt pracy, pomagając do wykonania ich poważnych zadań w zakresie obsługi pracujących.

Ten drugi etap współzawodnictwa pracy był szkołą i egzaminem dla aktywu społecznego i kierownictwa oraz etapem przygotowawczym dla nowych form współzawodnictwa na szczeblu ogólnokrajowym, jakie zapoczątkowano przez Centralę ZUS i Zarząd Główny ZZPIS od IV kwartału 1953 roku.

Wzrost wydajności pracy w oddziałach ZUS województwa stalinogrodzkiego.

Przeciętny czas załatwienia roszczeń rentowych wszystkich oddziałów razem				Sekcja wypłat: Załatwianie decyzji pierwszorazowych		Przeciętna wydajność pracy wszystkich oddziałów woj. stalinogrodzkiego					
emerytalne		wypadkowe				renty		wypłaty		zasiłki	
IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.
52	54	52	54	52	54	52	54	52	54	52	54
53 dni	27,5 dni	58 dni	44 dni	5,5 dni	2,4 dni	121,8 %	133,1 %	120,5 %	124,3 %	122,3 %	130,8 %

Od tej daty zaczyna się też trzeci etap współzawodnictwa, tj. współzawodnictwa w skali ogólnokrajowej. W wyniku dotychczas dokonanych podsumowań, w skali krajowej 3 oddziały województwa stalinogrodzkiego w Chorzowie, Zabrze i Tarnowskich Górach znalazły się w pierwszej dziesiątce współzawodni-

czących, co należy uznać za poważne osiągnięcie dla naszego terenu.

Przedstawiony w skrócie rozwój współzawodnictwa i osiągnięte sukcesy powinny stać się zachętą do jeszcze lepszych wyników pracy, takich, by dorównać a nawet prześcignąć oddziały przodujące w skali krajowej, jak Gdańsk i Bydgoszcz.

Ubezpieczeniowców naszego województwa stać na to, by wzorem górników zdobyli palmę we współzawodnictwie pracy w skali ogólnopolskiej.

Ludwik Piecha
Częstochowa

Jak zorganizowałam sobie pracę na stanowisku referenta zasiłkowego

Od dwóch lat oprócz pracy na stanowisku księgowej pełnię funkcję referenta zasiłkowego.

Przyznam się szczerze, że kiedy powierzono mi tę funkcję, nie byłam tym zachwycona, bo nie miałam żadnego przygotowania. W referacie brak było wielu zarządzeń, a kontrole ZUS nie często do nas docierały. Pomocy ze strony Rady Zakładowej nie było właściwie żadnej, gdyż zainteresowanie jej wyplatą zasiłków było czysto formalne.

Pierwszą pomoc przyniosły mi jednodniowe kursy organizowane przez ZUS, na których, zwłaszcza w czasie dyskusji, omawiano wiele spraw trudnych do rozstrzygnięcia przez samego referenta, zrozumieliśmy przede wszystkim, że należała i pełna dokumentacja tak przy zasiłkach rodzinnych jak i chorobowych chroni nas przed nadpłatami. Na kursach nauczaliśmy się najprostrzych sposobów obliczania zasiłków przy pomocy tabel opracowanych przez ZUS. Zrozumieliśmy też konieczność współpracy z komisjami socjalno-ubezpieczeniowymi. Po kilku takich kursach byłam już zupełnie dobrze zorientowana w swej pracy.

Po pewnym czasie dowiedziałam się, że istnieje fachowe pismo Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, które natychmiast zaprenumerowałam. Miesięcznik ten stał się prawdziwym moim przyjacielem i doradcą. W każdym numerze znajduję jakąś radę lub odpowiedź na wątpliwość.

Dziś praca ta nie sprawia mi żadnych trudności i wykonuję ją z ochotą. Zorganizowałam ją sobie tak, by szła jak najsprawniej.

Przed wszystkim przekonałam dyrekcję zakładu i głównego księgowego, że praca referenta nie jest pracą, którą można wykonać na kolanie i żądałam traktowania jej na równi z innymi pracami. I tu spotkałam się ze zrozumieniem. Dyrek-

cja, a szczególnie główny księgowy zaczął się interesować moją pracą. Oprócz własnego nadzoru, zarządził on kontrolowanie wypłat zasiłków rodzinnych i chorobowych przez kierownika biura obliczeń płac, merytorycznie i rachunkowo.

Jestem w ścisłym kontakcie z biurem zarobkowym i biurem personalnym. Dzięki temu dowiaduję się niezwłocznie o każdym zwolnieniu pracowników. Wyklucza to możliwość nadpłat zasiłków rodzinnych. W końcu miesiąca otrzymuję z biura personalnego dokładną listę bumelantów, na podstawie której skreślam zasiłek rodzinny w wypadku nieprzepracowania 20 dni w miesiącu.

Asygnaty chorobowe odbieram od pracowników osobiście i od razu sprawdzam, czy są należycie wypełnione, by w razie potrzeby poinformować pracownika o konieczności ich uzupełnienia lub wyjaśnienia. Każdą asygnatę oddaję do biura personalnego do sprawdzenia, czy w czasie choroby pracownik nie wykonywał pracy. W ten sposób unikam podwójnego opłacania tej samej dniówki. W miarę wpływania asygnat chorobowych przekazuję je zaraz komisji socjalno-ubezpieczeniowej, która dokładnie bada każdą asygnatę.

Na odcinku współpracy z komisją s-u nastąpiła wielka poprawa. Przy wyborach na członków komisji socjalno-ubezpieczeniowej starałam się, by weszli tam ludzie chętni do pracy społecznej. I rzeczywiście, nowi członkowie doceniają swoje zadanie, współpracują ze mną i nie odmawiają mi swojej pomocy. Jeden z członków tej komisji przeszedł 2-tygodniowy kurs obliczania i wypłacania zasiłków, zorganizowany przez związek zawodowy.

Moja współpraca z komisją s-u jest zresztą korzystną nie tylko dla mnie, ale i dla samych pracowników.

Zauważyłam, że zgłaszają się do komisji po różne porady w sprawach ubezpieczeniowych, proszą o załatwienie spraw, które sprawiają im trudność i z przyjemnością stwierdzam, że odnoszą się do mnie z dużym zaufaniem. Również chętnie przychodzą na zebrania organizowane przez komisję w celu popularyzacji ubezpieczenia i nowych zdobyczy socjalnych. Przyznanie prawa do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia choroby, wypłacanie matkom pracującym zasiłków za czas opieki nad chorym dzieckiem, zmiany ustawodawstwa emerytalnego zostały przyjęte przez pracowników z dużym zadowoleniem.

Zakłady pracy na terenie Śląska zatrudniają wielu robotników pochodzących ze wsi, którzy przyjechali na Śląsk bez rodzin a przedtem nigdzie nie pracowali; nie wiedzą więc często, jakie im się należą zasiłki i jak się o nie starać. I tym właśnie trzeba przyjść z pomocą by uzyskali to, co im się należy.

Na przykład w naszym zakładzie pracownica wdowa przez długi czas nie pobierała zasiłku rodzinnego. Przypadkowo dowiedziałam się, że ma ona dziecko, którym w czasie jej nieobecności opiekuje się siostra, lecz koszty utrzymania pokrywa całkowicie matka dziecka. O zasiłek rodzinny na dziecko nie zgłosiła się jedynie przez nieświadomość. Zebrałam więc wszelkie potrzebne dokumenty i ZUS w Gliwicach przyznał jej zasiłek za 6 miesięcy wstecz.

Takie przypadki mogą zdarzać się w każdym zakładzie pracy.

W referacie zasiłkowym pracownik powinien widzieć nie tylko urzędnika, ale przyjaciela i doradcę chętnie służącego mu pomocą.

Maria Romanowa
Zakłady Koksownicze
w Gliwicach

Walka z absencją a orzecznictwo lekarskie

Stwierdzenie czasowej niezdolności do pracy w sposób obiektywny oraz we właściwym czasie jest szczególnie ważnym zadaniem służby zdrowia.

Lekarze społecznych zakładów służby zdrowia, uprawnieni do orzekania o czasowej niezdolności do pracy, powinni dokładnie uświadamiać sobie, jak ważnym dokumentem jest wydawane przez nich zaświadczenie stwierdzające tę okoliczność. Orzekając o niezdolności do pracy fachowy pracownik — lekarz służby zdrowia — stoi na straży zdrowia pracownika oraz interesów gospodarki narodowej, a tym samym dobrobytu pracujących obywateli. Wydanie zaświadczenia o niezdolności do pracy powinno być poprzedzone ustaleniem w sposób dokładny tego faktu, z uwzględnieniem rodzaju i warunków zatrudnienia pracownika, powinno być także połączone z troską o zastosowanie właściwego sposobu leczenia i zapewnienia choremu odpowiednich warunków szybkiego powrotu do zdrowia.

Zwalczając z całą stanowczością przejawy symulacji bądź agrawacji, a także przejawy świadomego działania chorego w celu przedłużenia czasokresu niezdolności do pracy, lekarz powinien wnikliwie zbadać dolegliwości pracownika, zdając sobie sprawę, że niewłaściwa ocena stanu chorobowego może wywołać szereg poważnych następstw, jak przedłużenie choroby bądź całkowitą utratę zdolności do pracy.

Instrukcja Ministerstwa Zdrowia nr 42/51 i późniejsze zarządzenia dokładnie określają kompetencje i sposób orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

Obserwuje się jednak, że absencja chorobowa wzrasta. Przyczyniają się do tego w niemałym stopniu błędy orzecznictwa lekarskiego.

Przyczyną tego zjawiska jest niekiedy brak znajomości przepisów,

szczególnie u młodych lekarzy. Coraz częstsze są wypadki, że kobieta ciężarna otrzymuje zwolnienie na urlop macierzyński daleko wcześniej niż na 4 tygodnie przed porodem i przy tym nieraz skraca okres zwolnienia po porodzie, by łącznie wypadło 12 tygodni. Nie jest to zgodne z art. 16 ustawy o ochronie pracy kobiet (Dz. U. nr 27, poz. 182 z roku 1948), który zawiera kategoryczny zakaz zatrudnienia kobiety w okresie 8 tygodni po porodzie nawet za jej zgodą. Takie postępowanie jest krzywdzące dla pracownicy i sprzeczne z interesem matki i dziecka.

Zauważono, że w okresach wzmożonych robót polnych absencja chorobowa wzrasta. W zakładach pracy, zwłaszcza w przedsiębiorstwach budowlanych, zatrudnionych jest obecnie wielu pracowników, którzy posiadają gospodarstwa rolne; w okresie wzmożonych prac polnych starają się oni o zwolnienie lekarskie, po uzyskaniu którego pracują u siebie na roli. A przecież zgodnie z pismem okólnym Prezesa Rady Ministrów z 31.5.1950 (Monitor A 66, poz. 776) pracownicy zatrudnieni w górnictwie, przemyśle, budownictwie i przy budowie i konserwacji dróg wodnych i lądowych, jeżeli są użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych i nie zatrudniają sił najemnych, mogą otrzymać od zakładu pracy zwolnienie na okres pilnych robót w gospodarstwie przez siebie użytkowanym łącznie do 20 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa i kierownictwo Fabryki Wyrobów Filcowych zakomunikowało, że obserwuje częste wypadki zgłaszania się do pracy pracowników na 1—3 dni przed upływem okresu zwolnienia od pracy przez lekarza, co dowodzi zbyt swobodnego orzekania o niezdolności do pracy.

Przyczyną wzrostu absencji chorobowej jest także niewłaściwe zrozumienie zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 8 sierpnia 1949 w sprawie warunków przedłużenia okresu zasiłkowego o dalsze 13 tygodni. Przedłużenie tego okresu do 39 tygodni może nastąpić, jeżeli: a) pracownik jest nadal niezdolny do pracy i b) dalsze leczenie rokuje przywrócenie pracownikowi zdolności do pracy w okresie najda-

lej 13 tygodni, zaś w przypadku gruźlicy — jeżeli rokowanie jest w ogóle pomyślne.

Celem tego zarządzenia MPiOS jest stworzenie pracownikowi sprzyjających warunków dalszego leczenia i odzyskanie zdolności do pracy, oczywiście wtedy, gdy wyleczenia można oczekiwać.

Nie ma natomiast uzasadnienia do wypłaty zasiłków po okresie 26 tygodni, gdy brak jest rokowania co do powrotu do pracy w ciągu 13 tygodni lub przy gruźlicy — w jakimkolwiek innym czasie. Pracownik taki powinien być skierowany do ZUS w celu ewentualnego przyznania mu renty.

Wydaje się więc, że dla zapobieżenia nieuzasadnionej absencji chorobowej konieczne jest:

1) zwoływanie narad roboczych z lekarzami, na których winno się omawiać przepisy i zarządzenia dotyczące orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy, wykazywanie sprostowanych błędów i niedociągnięć; w naradach takich winni brać udział także przedstawiciele ZUS, aby mogli wyjaśnić wpływ orzecznictwa lekarskiego na uprawianie zasiłkowe,

2) współdziałanie aktywu związkowego (rady zakładowej) i komisji socjalno-ubezpieczeniowych z lekarzami; powinien on dokładniej niż dotychczas analizować zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy przed wypłatą zasiłków, a znając bumelantów i symulantów w swoim zakładzie pracy powiadamiać lekarza przemysłowego czy lekarza ośrodka zdrowia, który wydał zwolnienie od pracy, aby zwrócił uwagę na takiego chorego. W razie zaś stwierdzenia niestosowania się do przepisu lekarza lub postępowania przedłużającego okres niezdolności do pracy, np. przez nadmierne używanie alkoholu, korzystać ze swych uprawnień i odmawiać w całości lub w części zasiłku.

Wzmoczenie kontroli lekarskiej i społecznej nad tym, aby z zasiłków korzystali tylko ci, którzy są rzeczywiście chorzy, jest ważnym odcinkiem walki z nieuzasadnioną wypłatą zasiłków, z marnotrawstwem społecznych pieniędzy w dziedzinie ubezpieczenia społecznego.

J. Sztymela
Częstochowa

W numerze następnym (1/55) zamieścimy spis treści numerów PUS z 1954 roku.

W numerze 2/54 wydrukujemy skrócony spis pytań i wyjaśnień z praktyki ubezpieczeniowej, publikowanych w roku 1954.

DWULECIE KLUBU KORESPONDENTÓW PUS W CHORZOWIE

Niedawno minęły dwa lata od chwili założenia Klubu Korespondentów PUS województwa stalinogrodzkiego. Z tej okazji warto dokonać przeglądu pracy klubu, aby sobie zdać sprawę, w jakiej mierze klub wykonywał postawione sobie zadania oraz w jakim kierunku winny pójść dalsze wysiłki jego członków.

Województwo stalinogrodzkie od szeregu lat dostarczało Przeglądowi Ubezpieczeń Społecznych licznych korespondencji. Działalność korespondentów nie była jednak skoordynowana, a tematyka korespondencji nie zawsze dotyczyła specyficznych, węzłowych zagadnień naszego województwa.

W dniu 8 września 1952 roku założony został Klub Korespondentów PUS województwa stalinogrodzkiego, mający swą siedzibę przy Oddziale Wojewódzkim ZUS w Chorzowie. W zebraniu założycielskim wzięło udział 10 korespondentów; przewodniczącym został tow. Feliks Woźniczka z Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie.

Nowozałożony Klub postawił sobie następujące zadania:

1) zwiększenie liczby korespondentów z terenu województwa stalinogrodzkiego, a w szczególności pozyskanie korespondentów spośród pracowników kopalń, hut i innych przedsiębiorstw,

2) pomoc korespondentom, zwłaszcza nowopozyskanym, w pisaniu korespondencji,

3) skoordynowanie pracy członków klubu przez ustalanie zasadniczych zagadnień, które powinny być omówione w korespondencjach terenowych.

Przez czas swego istnienia Klub chorzowski odbył 5 posiedzeń plenarnych: po jednym w latach 1952 i 1953, a trzy w roku 1954. Jak więc widać, w pracy Klubu nie kładziono specjalnego nacisku na odbywanie posiedzeń. Tematem obrad posiedzeń było przede wszystkim ustalanie podstawowej tematyki korespondencji oraz wyjaśnianie, w jaki sposób korespondenci powinni zabierać się do opracowywania artykułów i notatek. Ustalając tematykę nie narzucano jednak korespondentom ciasnych ram, podkreślając zawsze, że korespondencje mogą

poruszać wszelkie zagadnienia ubezpieczeniowe. W większości posiedzeń klubu uczestniczył redaktor naczelny PUS, co przyczyniało się do pogłębienia współpracy z redakcją PUS oraz do podniesienia poziomu obrad. Ostatnie dwa posiedzenia klubu poświęcone były omówieniu wydania specjalnego „śląskiego” numeru PUS, zredagowanego w większej części przez korespondentów z terenu województwa stalinogrodzkiego, co znalazło swój wyraz w niniejszym numerze PUS.

Aczkolwiek klub nie zrealizował pierwotnego planu odbywania posiedzeń plenarnych klubu co kwartał, co niewątpliwie wpłynęło na pewne osłabienie pracy klubu, to jednak kontakt między prezydium klubu a jego członkami był stale utrzymywany. Nawiasem mówiąc, klub nie kładł specjalnego nacisku na stronę formalną, jak odbywanie zebrań, zgłaszanie się członków itp., zwracając przede wszystkim uwagę na zadanie główne, tj. pisanie korespondencji.

Bezpośrednie wyniki pracy klubu przedstawiają się następująco: w czasie od września 1952 roku do września 1954 roku Przegląd Ubezpieczeń Społecznych zamieścił ogółem 69 korespondencji, notatek lub artykułów zredagowanych przez autorów z terenu województwa stalinogrodzkiego. Autorami 57 korespondencji byli pracownicy ZUS, 12 korespondencji napisali bądź referenci zasiłkowi, bądź aktywiści związkowi z zakładów pracy.

Podane wyżej korespondencje opracowało 21 autorów, z których 14 jest pracownikami ZUS, a 7 — korespondentami z zakładów pracy. Jak widać, przewagę mieli pracownicy ZUS. Prezydium klubu stara się jednak pozyskać jak najwięcej referentów ubezpieczeniowych i aktywistów s-u z zakładów pracy. Ogólna liczba członków klubu korespondentów, wynosząca obecnie 30, wskazuje na znaczne rozszerzenie osobowego zasięgu działania klubu, przy czym szczególnie wzrosła liczba czynnych korespondentów spośród referentów zasiłkowych z zakładów pracy.

Klub stosował następujące metody pracy:

1. Odbywanie plenarnych posiedzeń, poświęconych ustaleniu tematyki korespondencji i szkoleniu korespondentów.

2. Indywidualne pisanie korespondencji i artykułów przez poszczególne członków klubu.

3. Mobilizowanie aktywistów terenowych do pisania korespondencji i udziału w ankielach ogłaszanych przez PUS; werbowanie korespondentów w Oddziałach ZUS przeprowadzali przede wszystkim inspektorzy Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie podczas wyjazdów w teren. W zakładach pracy mobilizowali korespondentów nasi koledzy rewidenci i kontrolerzy oddziałów obwodowych ZUS, do których prezydium klubu skierowało specjalny apel.

4. Popularyzowanie PUS w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w zakładach pracy. Ta metoda nie tylko przysporzyła czytelników, ale także przyczyniła się do zwiększenia liczby korespondentów.

5. Konsultacje korespondentów z prezydium klubu; prezydium klubu korzystało z każdej okazji, by w indywidualnych rozmowach szkolić korespondentów i udzielać im pomocy. Konsultacje odbywały się przede wszystkim po zakończeniu oficjalnej części każdego posiedzenia klubu. Nadto członkowie prezydium klubu wyjeżdżali niekiedy do oddziałów ZUS i zakładów pracy dla udzielenia korespondentom bezpośredniej pomocy.

6. W celu doszkalania młodszych korespondentów, pisali na jeden i ten sam temat korespondencje doświadczony członek prezydium klubu oraz nowy korespondent. Obydwaj pisali niezależnie od siebie, po zapoznaniu się na miejscu z faktami stanowiącymi podstawę dla korespondencji. Przed wysłaniem obydwaj autorzy porównywali swoje prace, a członek prezydium klubu wskazywał swemu mniej doświadczonemu koledze wady jego korespondencji. Ta forma szkolenia była również korzystna i dla członków prezydium, którzy uczyli się świeżego, pozbawionego rutyny spojrzenia na zagadnienie.

7. Przyjęto, że dla zorientowania prezydium klubu co do tematyki

Skarby w Tarnowskich Górach

Tarnowskie Góry, ta kolebka polskiego górnictwa, sływały ongiś z prawdziwych skarbów, jakimi były, dawno już wyczerpane, pokłady srebra.

Pisząc dziś o „skarbach“ w Tarnowskich Górach nie mam oczywiście na myśli srebrodajnego kruszcu, lecz bogactwo archiwum miejscowego Oddziału ZUS.

Każdy, kto w nr 6/53 PUS czytał artykuł F. Woźniczki z Chorzowa pod tytułem „Zapomniana a paląca sprawa uwolnienia archiwów ZUS od balastu niepotrzebnych akt“ zdziwi się, że po zewie „fedrunku makulatury“ pisze się o skarbach rzekomo znajdujących się w archiwum. A istotnie, archiwum tarnogórskiego oddziału ZUS przedstawia wprost nieocenioną wartość dla górników i dla pracowników ZUS opracowujących sprawy rentowe, a w szczególności roszczenia z Karty Górnika lub roszczenia o dodatek bracki.

DLaczego dowody dotyczące ubezpieczenia brackiego nazwałem skarбами?

Wiadomo, że w czasie działań wojennych uległo zniszczeniu wiele dowodów ubezpieczenia, przechowywanych w instytucjach ubezpieczeniowych, zakładach pracy, a nawet będących w prywatnym posiadaniu ubezpieczonych. Niejednokrotnie zatem karta przebiegu ubezpieczenia, znajdująca się obecnie w archiwum Oddziału Obwodowego ZUS w Tarnowskich Górach, stanowi dla gór-

nika jedyny ocalały dowód zatrudnienia i ubezpieczenia. Dlatego też tak wzrosła jej wartość.

Oddział Obwodowy ZUS w Tarnowskich Górach przechowuje w swym archiwum dowody dotyczące ubezpieczenia brackiego przejęte od wszystkich dawniejszych bractw górniczych, działających na terenie Śląska Górnego i Opolskiego, a mianowicie: b. Spółki Brackiej, b. Pszczyńskiego Bractwa Górniczego i b. Gliwickiego Bractwa Górniczego

Kartę przebiegu ubezpieczenia posiada każdy pracownik fizyczny, który kiedykolwiek był zatrudniony w przemyśle węglowym na Śląsku Górnym lub Opolskim w latach 1908 do 1950, oczywiście pod warunkiem, że podlegał brackiemu ubezpieczeniu pensyjnemu. Ilość tych dowodów jest niemała: ok. 549.000 akt ubezpieczeniowych i rentowych oraz około 1.740.000 różnego rodzaju kart przebiegu ubezpieczenia.

Archiwum oczyszczone już znacznie z niepotrzebnego balastu, tj. z akt ubezpieczeniowych nie zawierających żadnego materiału dowodowego, a mianowicie oddano na makulaturę około 162.000 przedwojennych akt. Akta te przeglądano bardzo starannie, aby ani jeden potrzebny jeszcze dowód ubezpieczenia nie został zniszczony.

Praca w archiwum uczy doceniać wartość dowodową każdej karty przebiegu ubezpieczenia. Czynność oddziału tarnogórskiego nie kończy się bowiem na dostarczaniu poszczególnym oddziałom ZUS dowodów ubezpieczenia brackiego potrzebnych do załatwienia spraw rentowych; dotychczas przekazano oddziałom ponad 75 tys. akt.

Przy pomocy swego archiwum oddział tarnogórski bezpośrednio zopatrjuje górników i ich rodziny w tak bardzo poszukiwane dowody zatrudnienia. Petenci zgłaszają się piśmiennie i osobiście. Przybywają nawet z powiatów oddalonych od Tarnowskich Gór, aby — jak twierdzą — zakończyć poszukiwanie dowodów ubezpieczenia. Nie szczędzą w tym celu trudów i kosztów podróży. Co daje im uzyskanie potrzebnego dowodu?

— Święto Górnika się zbliża — mówi jeden z przybyłych — mam 40 lat pracy w kopalniach, mógłbym otrzymać nagrodę pieniężną lub nawet złoty zegarek, lecz nie mam

wszystkich dowodów mej pracy, nie pamiętam nawet dokładnych okresów pracy w poszczególnych kopalniach; może to znajdzie się u was?

Inny górnik, który ukończył 55 lat życia i pracuje pod ziemią, chce zgłosić roszczenie o rentę z Karty Górnika, nie może jednak „doliczyć się“ 25 lat pracy dołowej, ponieważ ma przerwy w zatrudnieniu: poszukuje więc dowodów swojej pracy. Innemu — uzyskane dowody przebiegu zatrudnienia umożliwią uzyskanie renty z KG, jeszcze innemu dłuższego urlopu. Wdowie po górniku, która nie mogła otrzymać przydziału węgla z kopalni, gdzie ostatnio pracował jej mąż, ponieważ okres jego pracy był tam zbyt krótki, otrzymanie dowodu pracy męża w innych kopalniach, pozwoli na uzyskanie opału.

Takich i tym podobnych przypadków można by przytoczyć wiele.

Z archiwum tarnogórskiego rzadko który z interesantów wychodzi z pustymi rękami. Otrzymanie niezbędnego „papierka“ sprawia, że pierwszy z nich czuje się właścicielem złotego zegarka, drugi stoi w myślach przed okienkiem pocztowym jako odbiorca renty z KG, inny w wyobraźni spaceruje po górach, korzystając z przedłużonego urlopu. A wdowa po górniku cieszy się, że zimą będzie siedziała przy ciepłym piecu.

Czy „papierek“ nie przemienia się w skarb?

Zadowolone, uśmiechnięte twarze „poszukiwaczy skarbów“, którzy nie szczędzą podziękowań i pochwał pod adresem personelu archiwum, są dla niego najlepszą nagrodą. Prawdziwy powód do dumy z dobrze spełnionego obowiązku stanowił zwłaszcza list Polaka z Francji, zawierający nie tylko podziękowanie za szybkie przesłanie potrzebnego zaświadczenia przebiegu ubezpieczenia, lecz i wiadomość, że rodak nasz użył tego „papierka“ do odparcia wrogich podszeptów o rzekomo żółwiej pracy polskich instytucji.

Czy wobec tego nie trzeba zastanowić się nad potrzebą istnienia niektórych archiwów?

Seweryn Dewor
Tarnowskie Góry

i sposobu pisania członkowie klubu mogą nadsyłać do prezydium kopie swych korespondencji wysyłanych bezpośrednio do Redakcji PUS. Nie jest to jednak obowiązkowe.

8. Kontakt z redakcją PUS utrzymywał osobiście przewodniczący klubu podczas każdorazowej bytności w Warszawie.

Kończąc omówienie pracy naszego klubu wyrażamy nadzieję, że przy współpracy czytelników PUS, a szczególnie zawodowego i społecznego aktywu ubezpieczeniowego w zakładach pracy, oraz przy dalszej pomocy ze strony redakcji PUS, Klub w Chorzowie rozszerzy, rozbuduje i pogłębi swą działalność dla dobra świata pracy.

fw

O czynnikach wpływających na usprawnienie wypłat zasiłków

Czynnikami silnie wpływającymi na jakość dokonywanych wypłat zasiłków jest właściwe ustawienie organizacyjne komórki ubezpieczeniowej, odpowiednia postawa kierownictwa poszczególnych zakładów pracy, oraz świadomość celu, jakiemu służy ubezpieczenie społeczne.

Na terenie Oddziału Obwodowego ZUS w Rybniku istnieją jeszcze, niestety, zakłady pracy, których kierownictwo nie zapoznało się z przepisami szczegółowymi, nakładającymi na nie odpowiedzialność za prawidłowe obliczanie i terminowe przelewanie składek i odsetek oraz za prawidłowość i terminowość wypłat zasiłków.

Przeprowadzone przez rewidentów Oddziału obwodowego ZUS w Rybniku kontrole wykazują, że jest jeszcze szereg takich zakładów, w których praca komórki ubezpieczeniowej pozostawia wiele do życzenia. Nie chcąc być gołosłownym, podaję kilka takich firm: Zakład Kowalsko - Slusarski w Mikołowie, Powiatowa Spółdzielnia Pracy Usług Wielobranżowych w Rybniku, Powiatowe Przedsiębiorstwo Budowlane w Pszczynie.

Wymienione zakłady pracy zasadniczo njeuże bo zatrudniające około 100 — 150 pracowników, cechuje duża niedbałość, brak jakiegokolwiek kontroli jak również zainteresowania kwestią ubezpieczeń społecznych. Znalazło to swój wyraz w raportach kontrolnych rewidentów ZUS wykazujących poważne kwoty nieprawnie wypłaconych zasiłków, które przypisane zostały do zwrotu.

Oto kilka najbardziej charakterystycznych usterek stwierdzonych w czasie kontroli we wspomnianych zakładach pracy:

zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy w części II i III nie są w ogóle wypełniane;

wykaz zarobków oraz obliczenie należnego zasiłku dokonywane było na karteczkach, które po pewnym czasie wyrzucano,

brak kartoteki zasiłkowej oraz koniecznej dokumentacji przy oświadczeniach dla uzyskania zasiłków rodzinnych,

mylne podstawy zarobków do obliczenia zasiłków chorobowych oraz błędne ustalenie uprawnień do zasiłków rodzinnych i dodatków mlecznych,

niewłaściwe rozliczanie się z kwot pobranych i wypłaconych tytułem należnych zasiłków, oraz szereg innych niedociągnięć.

Wykazane niedokładności wskazują zresztą, że wina leży nie tylko po stronie kierownictwa, ale że i referenci zasiłkowi również nie dokładają starań, by pracować zgodnie z obowiązującymi przepisami. Toteż pierwszym podstawowym zadaniem referenta ubezpieczeniowego powinno być szczegółowe zapoznanie się z instrukcją o sposobie wypłaty wszelkich zasiłków oraz z późniejszymi dodatkowymi zarządzeniami i komunikatami przesyłanymi do zakładów pracy.

Krytyczne uwagi nie dotyczą na szczęście wszystkich zakładów pracy na terenie tutejszego Oddziału ZUS. Są bowiem i takie zakłady, które bardzo dobrze wywiązują się z nałożonych na nie obowiązków, jak np.: Kopalnia Węgla Kamiennego „Knurów“ w Knurowie, Huta „Silesia“ w Rybniku, Zakłady Wytwórcze Transformatorów M-10 w Mikołowie.

W tych zakładach pracy kierownictwo żywo interesuje się zagad-

nieniem wypłat zasiłków jak również otaczającą opieką pracowników zatrudnionych w komórce ubezpieczeniowej. Harmonijna jest tu również współpraca kierownictwa administracyjnego z referentem ubezpieczeniowym oraz komisją socjalno-ubezpieczeniową. Daje to w praktyce dobre wyniki.

W końcu należy również pokrótce wspomnieć o szkoleniu referentów ubezpieczeniowych, przeprowadzanym przez ZUS. Często się zdarza, że kierownictwo zakładów pracy nie dba o wydelegowanie referentów na kurs, uważając to prawdopodobnie za niepotrzebną stratę czasu. Niektóre zakłady pracy wprawdzie przysyłają swoich przedstawicieli, jednak w czasie kursu okazuje się, że osoby delegowane nie mają w zakładzie pracy nic wspólnego z wypłatą zasiłków.

Podniesienie wiadomości fachowych, oraz dyscypliny gospodarowania funduszami ubezpieczeniowymi w zakładach pracy specjalnie dzisiaj, kiedy trwa wzmoczona walka o wykonanie zadań planu 6-letniego i podniesienie stopy życiowej mas pracujących, jest nieodzowne.

Czynniki administracyjne powinny bezwzględnie zwrócić uwagę na ustawienie organizacyjne komórki ubezpieczeniowej, kontrolować prawidłowość pieniędzy wydatkowanych na świadczenia, pamiętając stale o tym, że pieniądze te są środkami finansowymi Państwa Ludowego, którymi musimy zarządzać z najwyższą starannością.

Na pewno przyczyni się to do zlikwidowania nadpłat zasiłków.

M. Taranczewski
(Rybnik)

Druk Ch 35 wymaga zmiany

Obecnie stosowany wzór oświadczenia do zasiłków rodzinnych ustalony został jeszcze w 1948 roku i pomimo zmian przepisów, jakie wprowadzono od tego czasu, nie był zasadniczo zmieniony. Codzienna praktyka wykazuje, że nasuwa się potrzeba dokonania pewnych zmian dotychczasowego wzoru.

Dotyczy to szczególnie strony tytułowej, gdzie należałoby umieścić w kolejności dane ewidencyjne pracownika, a następnie dane o

zatrudnieniu, nie zmieniając zresztą treści poszczególnych pozycji. W praktyce często okazuje się, że obecny układ bywa przyczyną popełnianych omyłek.

W chwili obecnej coraz większy odsetek matek pracujących pobiera zasiłki rodzinne. Toteż w części druku przeznaczony na dane osobowe i dane o środkach utrzymania współmałżonka należałoby uwzględnić również i męża. Ponadto pozycję przeznaczoną dla współmałżonka o środkach utrzymania

należy rozbić na dwie odrębne części, oddzielnie o pobieraniu renty i oddzielnie o zatrudnieniu.

Wielu pracowników składa wypełnione i potwierdzone oświadczenia, lecz nie podpisane przez nich samych dlatego, że wskazówka o konieczności podpisania oświadczenia jest słabo akcentowana na samym wzorze. Należałoby to również uwzględnić przy nakładzie nowego druku

Alojzy Podgórski
(Gliwice)

CZY LISTY WYPŁAT ZASIŁKÓW CHOROBYCH SĄ ISTOTNIE POTRZEBNE

W niektórych większych zakładach pracy sporządza się listę wypłat zasiłków chorobowych na podstawie alfabetycznie ułożonych asygnat chorobowych (druk L4), jedną dla całego zakładu, mimo, że kopalnia, huta czy fabryka składa się z kilkunastu oddziałów i listy zarobkowe sporządzane są według oddziałów. Przy stosowaniu powyższego sposobu referenci ubezpieczeniowi muszą wykonywać liczne dodatkowe czynności, aby rachmistrze mogli wpisać zasiłki chorobowe do listy wypłat wzgl. listy zaliczkowej, z której dokonują wypłaty zasiłków.

W taki sposób były dawniej sporządzane listy wypłat zasiłków chorobowych w kopalni Zabrze-Wschód w Zabrzu.

Asygnaty chorobowe rozdzielano na poszczególne oddziały wg numerów znaczków (marki) w celu wpisania zarobków. Po wpisaniu zarobków i obliczeniu zasiłku układano znów asygnaty ściśle według alfabety dla sporządzenia ogólnej listy wypłat zasiłków chorobowych. Ta lista miała służyć do rozliczenia z ZUS, nie była jednak żadnym dokumentem, gdyż pobierający zasiłek nie potwierdzali na niej odbioru. Następnie referenci ubezpieczeniowi ponownie rozdzielali asygnaty chorobowe na poszczególne oddziały i sporządzali arkusze zasiłkowe zawierające nr znaczków, nazwisko i imię oraz wysokość zasiłku chorobowego, odrębnie dla każdego oddziału. Z tych arkuszy pracownicy rachuby wpisywał zasiłek chorobowy do listy zaliczkowej wzgl. listy wypłat zarobków.

Na rozdzielenie asygnat chorobowych i sporządzenie wykazów pobierających zasiłki chorobowe oddzielnie dla każdego oddziału zużyto przeciętnie od 3 do 4 dni roboczych w jednej kopalni w ciągu miesiąca. Ta uciążliwa procedura zrodziła się z niewłaściwego pojmowania przepisu instrukcji ZUS o sporządzaniu list zasiłkowych.

Należało więc zmienić dotychczasowy sposób i sporządzać listy wypłat zasiłków chorobowych dla każdego oddziału oddzielnie. W tym wypadku układa się asygnaty chorobowe tylko raz wg oddziałów, a sporządzone listy zasiłków otrzymują właściwi rachmistrze, którzy poszczególne pozycje przenoszą na oddziałową listę wypłat zarobków

Ten system ułatwia pracę nie tylko referentom ubezpieczeniowym, ale i zakładowej kontroli wewnętrznej oraz kontroli ZUS.

Jeżeli bowiem wspólne listy wypłat zasiłków chorobowych sporządzane są dla całego zakładu, rewident przy każdej pozycji musi sięgać do kartoteki zarobkowej i coraz to innego oddziału. Zużywa się przy tym więcej czasu na wertowanie kartotek zarobkowych aniżeli na samo sprawdzenie.

Na tle tych uwag nasuwa się jednak zasadnicze pytanie: Czy listy wypłat zasiłków chorobowych są w ogóle potrzebne?

Na liście wypłat zasiłków pracownicy potwierdzają odbiór zasiłku tylko w niewielkich zakładach pracy przy czym w tej kategorii zakładów częściej kwituje się odbiór zasiłku na samych zaświadczeniach L4. Natomiast w dużych zakładach prawie z reguły wypłaca się zasiłki z tej samej listy co zarobki lub zaliczki na

wynagrodzenie za pracę i na tej liście (ew. kwitariuszu zarobków) jest potwierdzany przez ubezpieczonego odbiór zasiłku.

Nasuwa się więc wniosek, aby po obliczeniu zasiłku na asygnatach chorobowych (L4) sporządzać zamiast listy zasiłków tylko pasek zliczeniowy kwot zasiłków chorobowych; jeżeli wypłata następuje w oddziałach trzeba by asygnaty układać wg oddziałów i dla każdego oddziału dawać oddzielny pasek zliczeniowy. W większych zakładach rachmistrze przenosiliby kwoty zasiłków do list zarobkowych bezpośrednio z asygnat L4. Pasek zliczeniowy zaś służyłby do rachunkowego sprawdzenia przeniesionych kwot.

W świetle powyższych uwag zniesienie listy wypłat zasiłków byłoby tylko wycofaniem z użycia środka pomocniczego o dość wątpliwej użyteczności. Oczywiście wymagałoby to odpowiedniej zmiany instrukcji o wypłacie zasiłków chorobowych.

Joachim Kaizik
(Zabrze)

DWA USPRAWNIENIA

Każda praca stwarza możliwości dla pomysłów racjonalizatorskich. Nie jest wyjątkiem również i praca biurowa; usprawnienie pracy stanowi warunek do wyrugowania z naszego życia biurokratyzmu i schematyzmu. Uważam dlatego za celowe opisanie dwu usprawnień, które przyczyniły się w znacznym stopniu do skrócenia czasu załatwiania roszczeń, zmniejszenia zaległości w Oddziale Obwodowym ZUS w Tarnowskich Górach i zdobycia przez niego niepośledniego miejsca we współzawodnictwie międzyoddziałowym.

1. Przyspieszenie dodatkowych badań rozpoznawczych

W trakcie ustalania inwalidztwa lekarze względnie komisje lekarskie, zarządzają wykonanie różnych dodatkowych badań pomocniczych (Ekg., Rtg., badania specjalistyczne itp.) niezbędnych do wydania opinii. Zarządzenia te normalnie wracają do Oddziału, który po załatwieniu referendarskim i aprobanteckim przekazuje je do wydziału zdrowia, szpitala względnie lekarza. Związane z tym czynności oraz przesłanie wyników badań pomocniczych lekarzom orzekającym, którzy ich zażądali, trwa co najmniej 4 dni. Nasz

oddział skrócił ten czas do kilkunastu godzin a to wskutek tego, że te czynności referendarskie powierzył rejestraturze. Skoro pracownik rejestratury, odnotowujący w wykazie badań lekarskich zwrot orzeczenia lekarskiego, stwierdzi, że lekarze zarządzili badania pomocnicze lub specjalistyczne, wypełnia odpowiednie schematyczne pismo do wydziału zdrowia, szpitala lub lekarza i po podpisaniu przez kierownika sekcji oddaje jeszcze tego samego dnia do ekspedycji. Po otrzymaniu zaś wyników badań pomocniczych w tym samym trybie przekazuje je lekarzom orzekającym. Oczywiście na okładce akt odnotowuje się odpowiedni termin dla zwrotu wyniku badania.

1. Szybsze wyszukiwanie potrzebnych akt

W wielu oddziałach z uwagi na oszczędność lub brak odpowiedniego materiału akta nie są zaopatrzone w „chorągiewki“ względnie „języczki“ i z tego powodu wyszukiwanie ich wymaga sporo czasu i powoduje szybsze niszczenie okładek, gdyż połączone jest z przerzucaniem i przekładaniem akt w danym przedziale regału. Można temu zapobiec w bardzo prosty i oszczędny

JAK POPULARYZOWALIŚMY DEKRET O Powszechnym Zaopatrzeniu Emerytalnym

sposób przez odpowiednie wykorzystanie kart zastępczych. U dołu każdej karty zastępczej należy wyraźnie wypisać numer aktu i nazwisko rencisty. Przy wkładaniu karty w miejsce aktu trzeba ją nieco wysunąć na zewnątrz, przy czym karty o numeracji parzystej układać po prawej stronie danego przedziału, a o nieparzystej — po lewej. Tak ułożone karty zupełnie zastępują „języczki“ czy „chorągiewki“, gdyż nie trzeba przerzucać akt a tylko odczytać numer na karcie zastępczej.

Być może, że opisane wyżej usprawnienia mogą być, względnie już są, lepiej rozwiązane w innych oddziałach; w takim razie szkoda, że nie wiedzą o tym inne oddziały.

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych na pewno użył nam nieco miejsca na wymianę pomysłów racjonalizatorskich lub usprawnień pracy.

Jan Baranowski
Tarnowskie Góry

Źródło oszczędności

W czasie akcji porządkowej w archiwum i piwnicach Ekspozytury ZUS w Cieszynie pracownik tej placówki ob. Awramczuk zauważył, że masowo niszczyć przezrocza na nieczynnych dowodach oraz spinacze. Powziął więc zobowiązanie zebrania wszystkich przezroczy nadających się do użytku oraz spinaczy.

Zobowiązanie ob. Awramczuk wykonał, dostarczając Ekspozyturze kilkaset przezroczy, przeszło 5 kg spinaczy oraz kilka kilogramów makulatury, która została zużyta na pisma odręczne lub „brudnopisy“; spinaczy również wystarczy na czas dłuższy. Pozwoli to poczynić oszczędności na wydatkach biurowych.

Oszczędność taka to zagadnienie niemałej wagi. Wskazywał na to także Przegląd Ubezpieczeń Społecznych w artykule Jana Czerwińskiego pt. „Oszczędzajmy na wydatkach biurowych i gospodarczych“ w nr 9/54.

Zobowiązanie ob. Awramczuka z Cieszyna zasługuje więc ze wszech miar na naśladowanie. Takie zobowiązania powinni podejmować pracownicy innych placówek ZUS, zwłaszcza pracujący w archiwach. Dokładne przejrzanie starych akt i wydobywanie z nich materiałów piśmiennych, nadających się do użytku, wpłynie bowiem na obniżenie kosztów rzeczowych.

Kazimierz Marek
(Cieszyn)

Dekret z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin jest aktem prawnym o wielkim znaczeniu. Toteż trzeba uczynić wszystko, aby go należycie rozpowszechnić wśród najszerzej rzesz społeczeństwa.

Ze zrozumieniem przyjęliśmy więc wezwanie naszych władz zwierzchnich, by wyjaśnić nowe przepisy emerytalne w terenie. Cały zespół pracowników komórek przyznawania rent podjął zobowiązanie przystąpienia do tej akcji społecznej. Na podstawie porozumienia z prezydiami rad narodowych, z komitetami PZPR oraz Frontu Narodowego uruchomiono specjalne punkty informacyjne w siedzibie Oddziału w Tarnowskich Górach, Ekspozyturze Oddziału w Lublińcu oraz w dwu większych skupiskach ludności górniczej: w Piekarach Śląskich i Brzezinach Śląskich.

Akcję popularyzacyjną prowadzono według ułożonego z góry planu i kalendarza, a o wszczęciu tej akcji powiadomiono ludność przez radiowęzły powiatowe i lokalne. Pogadanki wyjaśniające przepisy nowego dekretu trwały od 14.9 do 12.10 br. codziennie po południu i nie miały one charakteru wykładów lecz formę potocznych rozmów. Każdy delegowany do tych prac

składał pisemne sprawozdanie. Jam wynika z tych sprawozdań poinformowano ponad 1.000 osób, w czym kobiety stanowiły około 40%. Najczęściej stawiane przez słuchaczy pytania dotyczyły warunków otrzymania renty jej wysokości, przypadków nabycia prawa do renty inwalidzkiej przez wdowy nie mające prawa do renty rodzinnej oraz sprawy przeliczenia rent.

Niezależnie od powyższej akcji w 11 największych zakładach pracy (w tym 5 kopalń) zapoznano z nowym systemem rentowym aktywistów rad zakładowych. Można więc powiedzieć, że dla ludności naszego terenu zasady nowego dekretu nie są już sprawą obcą.

Zgodnie z planem pracy, w IV kwartale br. przeszkoliliśmy członków komisji socjalno — ubezpieczeniowej rad zakładowych większych zakładów pracy i pracowników administracyjnych, przydzielonych do przyjmowania roszczeń rentowych w zakresie formalnego postępowania rentowego, tak by paragrafy 2 i 6 zarządzenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zgłaszania wniosków o renty przez zakład pracy i informowanie zainteresowanych o ich uprawnieniach stały się postanowieniami naprawdę stosowanymi i usprawniającymi tok załatwiania roszczenia o rentę.

Jan Baranowski
Tarnowskie Góry

SZKOŁY WYŻSZE POWINNY ZAWIADAMIAĆ O PRYZNANIU STYPENDIUM

W komunikacie ZUS z marca 1952 roku o wstrzymaniu zasiłków rodzinnych dla stypendystów, którzy uczęszczają do szkół wyższych, podano w pkt. 3, że na początku roku szkolnego należy żądać zaświadczenia stwierdzającego fakt niepobierania przez dziecko stypendium. W pkt. 4 tego zawiadomienia podano, że w razie przyznania stypendium w ciągu roku szkolnego zakład pracy będzie o tym zawiadomiony bezpośrednio przez szkołę wyższą wypłacającą stypendium.

Nie ulega wątpliwości, że takie załatwienie jest ze wszech miar godne pochwały. W praktyce jednak sprawa wygląda inaczej. Szkoły wyższe bowiem mimo przyznania studentowi stypendium w ciągu roku,

nie kwapią się zawiadamiać o tym zakładów pracy, chociaż miejsce pracy ojca studenta jest im znane.

Nie można, rzecz jasna, posądzać kierownictwa szkół wyższych o złą wolę, należy jednak przyznać, że istnieje tu niedbalstwo lub też nieświadomość personelu sekretariatów tych szkół.

Pisząc to mam na myśli Politechnikę Warszawską i Politechnikę Śląską w Gliwicach. Nie chciałbym krzywdzić innych uczelni, które być może stosują się do wydanych zarządzeń.

Wskazane byłoby, aby odpowiednie władze przypomniały o tym obowiązku dziekanatom szkolnym.

Franciszek Rak
(Stalinoogród)

Wszystkim naszym Czytelnikom i Korespondentom, oraz wszystkim tym, którzy pracują w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, Redakcja składa serdeczne życzenia, aby w Nowym Roku towarzyszyła im niezmiennie pomyślność w życiu osobistym oraz szczerze zadowolenie z dobrych wyników pracy zawodowej i społecznej.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 38

Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE

Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, pokój 19, tel. 890-41, wewn. 63

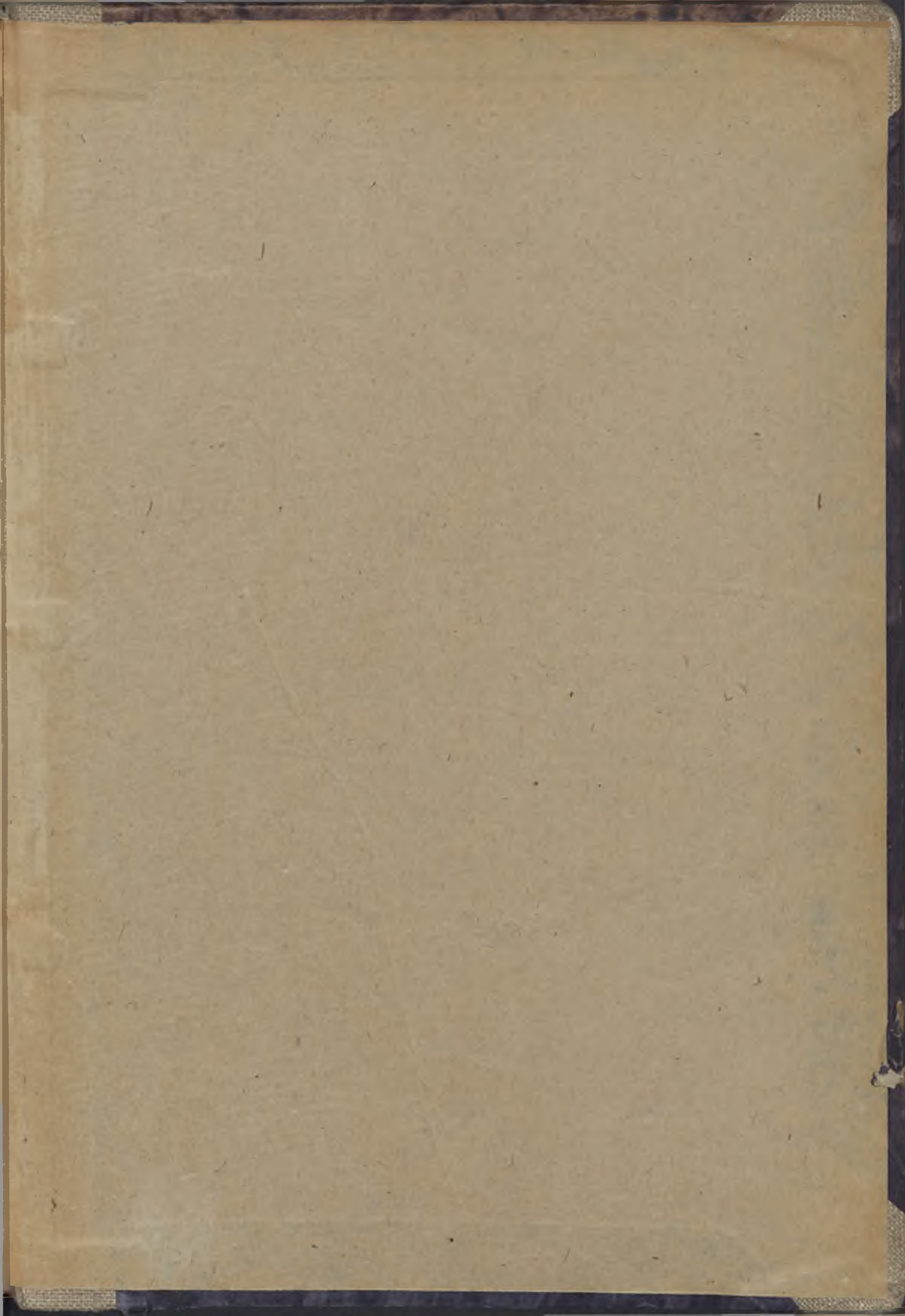
Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze

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

Oszczędzając w PKO
przyczyniasz się
do podniesienia
stopy życiowej



Cena egz. 5. - zł



GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOLECZNEGO



P-25/II

1954