PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

BIBLIOTEKA MP i OS

TROSKA O ZDROWIE ROBOTNIKÓW I PRACOWNIKÓW STANOWI JEDEN Z WAŻNYCH OBOWIĄZKÓW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH... PRZEJĘCIE PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE UPRAWNIEŃ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY WRAZ Z INICJATYWĄ USTAWODAWCZĄ W ZAKRESIE USTAWODAWSTWA PRACY ORAZ POWOŁANIE TECHNICZNEJ, BRANŻOWEJ INSPEKCJI PRACY PRZY ZARZĄDACH GŁÓWNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, JAK RÓWNIEŻ PRZEJĘCIE ROZDZIAŁU SKIEROWAŃ NA LECZENIE SANATORYJNE I WCZASY LECZNICZE — OTWARŁO PRZED ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI SZEROKIE MOŻLIWOŚCI WPŁYWANIA NA POPRAWĘ WARUNKÓW ZDROWOTNYCH I STANU DZIAŁALNOŚCI ZAPOBIEGAWCZO-LECZNICZEJ W ZAKŁADACH PRACY.

Z UCHWAŁY V PLENUM CRZZ

Nr 8/55 1955

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ:

Gdzie należy szukać przyczyn wzrostu absencji chorobowej — Stefan Będkowski 221
Kontynuujemy dyskusję na temat inwalidztwa jako okoliczności uprawniającej do renty 224
O prawidłowe stosowanie pojęcia nowoczesnego trzygrupowego inwalidztwa — Karol Szaniewicz 224
W sprawie zasad orzekania o inwalidztwie osób zatrudnionych — Tadeusz Gortat 226
Czy orzeczenie KIZ w każdym przypadku wyłącza drogę sądową? — F. Woźniczka 228
W trosce o poprawę warunków zdrowotnych załóg robotniczych — (m) . . 230
Zatrudnianie i przeszkalanie osób chorych na gruźlicę w NRD 231
Budżet ubezpieczenia społecznego na rok 1955 w NRD 232

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Współdziałanie związkowej inspekcji pracy ze związkowym aparatem i aktywem ubezpieczeniowym — Albin Mirończuk 233
W sprawie wykładni art. 55 dekretu z 25.6.54 — M. Brojewski 236
Dwa wyjaśnienia z zakresu uprawnień do zasiłków rodzinnych — (ss) . . 237
Instrukcja o wypłacie zasiłków rodzinnych pracownikom GRN — (ss) . . . 238
Zaopatrzenie emerytalne pracowników kolejowych — J. Szczygielski . . . 239
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA . . . 241
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ . . 243

NASZA PRACA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

Czy komisje s-u należycie wykonują swoje obowiązki — M. Majewska . . 247
Jak zapobiec nieprawnemu pobieraniu zasiłków rodzinnych na młodocianych i stypendystów — Jan Gierszon 249
Narada instruktorów WZUS w Bydgoszczy — Maria Surmicka . . . 250
W dążeniu do wzrostu jakości i wydajności pracy — Michał Ponarski . . 251
Informować pracowników o ich uprawnieniach — Jan Gierszon . . . 253
O trudnościach pracy referenta zasiłkowego — Bogusław Wójcik . . . 254
Znajomość mianownictwa chorób usprawni pracę referenta zasiłkowego — Franciszek Rak 254
PRZEGLĄD WYDAWNICTW 255

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

RM	— Rada Ministrów
MPiOS	— Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej
Min. Zdr.	— Ministerstwo Zdrowia
Min. Fin.	— Ministerstwo Finansów
PKPG	— Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego
OSUS	— Okręgowy Sąd Ubezpieczeń Społecznych
TUS	— Trybunał Ubezpieczeń Społecznych
Dz. U.	— Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej
Dz. Urz.	— Dziennik Urzędowy
MP	— Monitor Polski
PUS	— Przegląd Ubezpieczeń Społecznych
dekret o p.z.e.	— dekret z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin
ust. o ub. sp.	— ustawa o ubezpieczeniu społecznym
rozp.	— rozporządzenie
rozp. o ub. pr. um.	— rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych
prawo o s.u.s.	— prawo o sądach ubezpieczeń społecznych
KG	— Karta Górnicza
KZ	— Kodeks Zobowiązań

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

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

Nr 8 SIERPIEŃ 1955 ROK XXII

GDZIE NALEŻY SZUKAĆ PRZYCZYN WZROSTU ABSENCJI CHOROBOWEJ

O pełne wykonanie zadań nałożonych na aktyw związkowy przez V Plenum CRZZ

W okresie 11 lat istnienia Polski Ludowej w dziedzinie służby zdrowia, podobnie jak w innych dziedzinach naszego życia społecznego i gospodarczego, stwierdzamy duże osiągnięcia. Poważnie rozwinęło się lecznictwo sanatoryjno - uzdrowiskowe, wybitnie zwiększyła się liczba szpitali i innych placówek leczniczych.

Szczególnie zaś na podkreślenie zasługuje powstanie i rozwój przemysłowej służby zdrowia. Równocześnie jednak rodzi się niepokojące pytanie, dlaczego mimo tych niewątpliwych osiągnięć w dziedzinie służby zdrowia obserwuje się ostatnio wzrost dni zasiłkowych, co jest niewątpliwie odzwierciedleniem wzrostu absencji chorobowej.

Przytoczymy kilka cyfr: Miesięczna liczba dni zasiłków chorobowych i szpitalnych na 100 ubezpieczonych wynosiła w IV kwartale 1954 — 71,0 dni, w I kwartale 1955 — 72,2, w kwietniu 1955 — 79,7 dni, w maju — 76,2. Podobny wzrost wykazują dane Ministerstwa Zdrowia dotyczące absencji chorobowej: miesięczna liczba dni absencji na 100 ubezpieczonych wynosiła 88,8 dni w IV kwartale 1954 roku. a w I kwartale 1955 — 95,1 dni. Liczby Ministerstwa Zdrowia są wyższe, ponieważ obejmują również pracowników umysłowych, którzy w czasie choroby otrzymują zasadniczo wynagrodzenie z zakładów pracy. Równocześnie stwierdza się, że wprowadzenie prawa do zasiłków za 1 i 2 dni choroby nie wpłynęło na zmniejszenie się liczby zasiłków na 3-dniowe zwolnienia chorobowe.

Gdzie należy więc szukać przyczyn znacznego wzrostu absencji chorobowej, a w związku z tym także wydatków na zasiłki chorobowe? W jakich kierunkach należy rozwinąć działalność, aby usunąć źródła tego stanu rzeczy?

Wskażemy na niektóre zagadnienia, którymi szczególnie powinny się zajmować zakładowe organizacje związkowe, komisje socjalno-ubezpieczeniowe i ochrony pracy.

WYPADKI W ZATRUDNIENIU

Przyczyną absencji chorobowej, z którą przede wszystkim trzeba podjąć jak najbardziej zdecydowaną walkę, są wypadki przy pracy, zwłaszcza te, które zdarzają się z winy zakładów pracy, nie przestrzegających przepisów o ochronie zdrowia i życia pracowników, niekiedy także z winy pracowników, którzy mimo pouczeń, wskazówek i szkolenia narażają się na urazy przez lekkomyślność lub niedbalstwo. Wypadki w zatrudnieniu powodują na ogół dłuższe zwolnienia od pracy, co silnie wpływa na ogólny wzrost absencji. Szkody ponosi produkcja, utrudnione jest wykonanie planów, uszczuplone zostają również dochody pracowników.

Różne są przyczyny wypadków i różne przejawy niedbalstwa zakładów pracy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników. W Zakładach Przemysłu Zgrzebnego im. Wiosny Ludów w Łodzi robotnik uległ złamaniu przedramienia na skutek niezabezpieczenia śruby wystającej ponad wałkiem podawczym skręcarki. W Łódzkim Zjednoczeniu Instalacji Przemysłowych robotnik doznał złamania obu kości piętowych wskutek wadliwego rusztowania przy budowli (brak barierek ochronnych). W Tartaku Rejonu Przemysłu Leśnego w Olsztynie robotnik doznał obcięcia połowy dłoni i 4 palców prawej ręki, gdyż na polecenie kierownika tartaku czyścił maszynę (obrzynaczkę) w biegu. Podane przykładowo wypadki spowodowały dłuższe zwolnienia lekarskie od pracy i wypłatę należnych zasiłków; wina kierownictwa zakładów pracy została udowodniona.

Wypadki spowodowane niewykonywaniem przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy przez kierownictwo niektórych zakładów pracy są jeszcze dość częste, mimo troski partii i rządu o bezpieczeństwo i higienę pracy. W samym górnictwie w roku 1954 nakłady na bhp wynosiły 268 mln. zł; na rok 1955 została przewidziana kwota 304 mln. zł. Na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie przeznaczono w bieżącym roku ponad 317 mln. zł. Pieniądze te mają być wydatkowane na zainstalowanie nowych aparatów klimatyzacyjnych, urządzeń wentylacyjnych i odpylających, na budowę nowych łaźni, szatni itp.

Zakłady pracy mają więc konkretne i realne środki zwalczania nieuzasadnionej absencji chorobowej w postaci przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz znacznych sum pieniężnych na bhp. Tymczasem, jak wykazują kontrole przeprowadzone w bieżącym roku, ogromne możliwości systematycznej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy nie są jeszcze w naszej gospodarce należycie wykorzystywane. Np. w hucie im. Bolesława Bieruta nie wydatkowano z sum przeznaczonych na ten cel 2 270 tys. zł, w hucie

„Kościuszko" nie została wykorzystana na bhp suma w wysokości blisko 2 mln. złotych.

Rady zakładowe powinny czuwać i kontrolować administrację zakładów pracy w zakresie wykonywania przepisów o bhp i wykorzystywaniu kredytów na urządzenia ochronne i sanitarne.

Wszystkie zwolnienia od pracy z powodu wypadków powinny być dokładnie analizowane przez rady zakładowe, w celu podjęcia odpowiednich środków zmierzających do likwidowania przyczyn wypadków w zatrudnieniu i zapobieganiu stratom, jakie ponosi poszkodowany pracownik i nasza gospodarka.

W pełni należy korzystać z roszczeń regresowych do zakładów pracy z tytułu szkód spowodowanych przez wypadek, który nastąpił z winy lub przez niedbalstwo zakładu pracy.[1]) Ostatnio na wniosek Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych Sekretariat CRZZ uchwalił dochodzić od zakładów pracy zwrotu zasiłków chorobowych, wypłaconych na skutek wypadku w zatrudnieniu spowodowanego z winy zakładu pracy. Będzie to także jeden ze środków zmierzających do polepszenia bhp w zakładach pracy.

Osobną grupę stanowią jeszcze wypadki poza pracą. Wypadkowość tego rodzaju jest również wysoka. Zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy przy analizie zwolnień lekarskich powinien zwracać uwagę na ten rodzaj wypadków. W stosunku do pracowników, którzy doznali wypadków przez udział w bójkach, pijaństwie lub chuligaństwie, należy wyciągnąć odpowiednie konsekwencje, a w razie szczególnej winy, pozbawić także zasiłku chorobowego.

NIEWYKORZYSTANE MOŻLIWOŚCI LECZENIA

Ważnym czynnikiem zapobiegania chorobom i ich rozwojowi jest leczenie sanatoryjne i ambulatoryjno-uzdrowiskowe (wczasy lecznicze). Skierowania na leczenie sanatoryjne nie są jednak w pełni wykorzystywane, np. w pierwszym kwartale 1955 roku nie wykorzystano 6.488 osobodni sanatoryjnych, a w miesiącu kwietniu 1955 — 3.014 osobodni sanatoryjnych. Z podanych ilości osobodni około 40% przypada na dni nie wykorzystane przez kuracjuszy z powodu późniejszego rozpoczęcia leczenia lub wcześniejszego wyjazdu z sanatorium (na jednego kuracjusza przypada od 1-3 dni spóźnienia lub wcześniejszego wyjazdu). Reszta to miejsca całkowicie nie wykorzystane.

Właściwe instancje związkowe powinny przeanalizować to zagadnienie, aby na przyszłość nie dopuszczać do takich zaniedbań. Robotnicy chcą się leczyć w sanatoriach i uzdrowiskach, często jednak odmawia się im skierowania z „braku wolnych miejsc", które faktycznie istnieją.

Jednym z podstawowych warunków prawidłowego kierowania na leczenie sanatoryjne lub wczasy lecznicze jest systematyczne badanie okresowe załogi i nowowstępujących pracowników. Badania takie są dobrze zorganizowane w Zakładach Sygnałów Kolejowych w Bydgoszczy, gdzie ten sam lekarz przemysłowy pracuje od 1945 roku; majstrowie i brygadziści pilnują okresowych badań według ustalonego planu. W Pomorskich Zakładach Wytwórczych Materiałów Elektrotechnicznych w Bydgoszczy poddano ostatnio badaniu 12 pracowników podejrzanych o ołowicę (chorobę zawodową) i w wyniku badania 4 pracowników skierowano na leczenie specjalne. W Pomorskich Zakładach Budowy Maszyn w Bydgoszczy badania okresowe są przeprowadzane systematycznie dzięki trosce lekarzy, którzy dążą do tego, aby od badania nie uchylał się żaden z pracowników; w pierwszym kwartale br. zbadano ogółem 417 pracowników. Lekarze interesują się również stołówką, bufetami, hotelami robotniczymi i wydają zarządzenia w celu poprawy warunków higienicznych.

BEZPODSTAWOWE ZWOLNIENIA LEKARSKIE

Łatwość otrzymania zatrudnienia nie sprzyja dyscyplinie pracy. Zdobycie orzeczenia lekarskiego staje się nieraz niezbędne dla usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Lekarz wystawiony jest więc na walkę, starcie z nieuspołecznionym elementem wśród pracowników, narażony jest na konflikty, niechęć i nacisk.[2])

Do tego trzeba jeszcze dodać, że w wielu przypadkach lekarze są zatrudnieni w kilku odległych od siebie placówkach służby zdrowia na 1-2 godziny w każdej placówce; lekarz w ten sposób zatrudniony zawsze się spieszy i nie ma czasu na dokładne badanie zgłaszających się pracowników. Dlatego też wystawia nieraz zwolnienia od pracy w przypadkach nie uzasadnionych lub na okres dłuższy niż tego wymaga stan chorego. W ten sposób lekarz asekuruje się na wszelki wypadek, nie mogąc w gruncie rzeczy postawić właściwej diagnozy i przedłuża niepotrzebnie okres niezdolności do pracy.

Przy omawianiu zwolnień lekarskich nie można pominąć faktu, że niektórzy lekarze wystawiają zwolnienia niezgodnie z obowiązującymi instrukcjami Ministerstwa Zdrowia. Kontrola zarządów ubezpieczeń społecznych stwierdza jeszcze wypadki, że zwolnienia są wystawiane zwykłym ołówkiem. Niektórzy nieuczciwi pracownicy wykorzystując to, wymazują wpisany przez lekarza okres zwolnienia i dopisują sobie większą ilość dni, co jest często trudne do wykrycia. Wpływa to także na wzrost nieuzasadnionej absencji chorobowej, pociąga za sobą większe wydatki na zasiłki chorobowe i demoralizuje robotników.

Wystawienie zwolnień lekarskich stwarza w taki sposób również możliwości nadużyć ze strony nieuczciwych pracowników obliczających zasiłki w zakładach pracy, jak to np. było w Zakładach Metalowych w Skarżysku, gdzie referent zasiłkowy posługiwał się asygnatami wystawionymi dla pracowników umysłowych dla fikcyjnych wypłat zasiłków połogowych.

Mając do czynienia z symulantami i pracownikami stosującymi nacisk o uzyskanie zwolnienia od pracy, lekarz zakładowy powinien zwracać się o pomoc do rady zakładowej, która przez swój aktyw socjalno-ubezpieczeniowy powinna prowadzić akcję uświadamiającą wśród załogi, a w stosunku do niepoprawnych wyciągać odpowiednie konsekwencje.

---

[1]) O odszkodowaniu strat spowodowanych wypadkiem zawinionym przez zakład pracy — zob. w nin. numerze PUS w artykule A. Mirończuka pt. „Inspekcja pracy w rękach związków zawodowych" ustępy dotyczące dochodzenia roszczeń regresowych.

[2]) Z tym, być może, wiąże się także fakt, że zwolnienia od pracy udzielają przeważnie lekarze pozazakładowi, nawet tam, gdzie w zakładzie pracy istnieje placówka służby zdrowia.

Zakładowy aktyw związkowy przy analizie zwolnień lekarskich powinien także zwracać uwagę na sposób ich wypełnienia i w razie stwierdzenia niewłaściwości, zawiadomić o tym lekarza w celu usunięcia na przyszłość wszelkich niedociągnięć, które by mokły ułatwić nadużycia i wypłatę nienależnych zasiłków.

ZANIEDBANIE PLANOWEJ PROFILAKTYKI

Walka z zachorowalnością i wypadkowością ma podstawowe znaczenie dla podnoszenia stanu zdrowotności załogi, a tym samym dla zapobiegania nieuzasadnionemu wzrostowi absencji chorobowej.

Obowiązki zakładowej służby zdrowia co do wykrywania ognisk i przyczyn, które powodują zachorowania, jak również co do stosowania środków zaradczych, określają instrukcje Ministerstwa Zdrowia. Zgodnie z tymi instrukcjami, do stałych zadań przychodni przyzakładowych należy analizowanie co miesiąc zachorowalności w zakładzie pracy, wykrywanie i ustalanie typowych chorób występujących wśród załogi danego zakładu pracy, oraz omawianie tych spraw z dyrekcją zakładu pracy i z aktywem związkowym dla ustalenia przyczyn i środków zaradczych. Niestety, zadania określone instrukcjami Ministerstwa Zdrowia wykonywane są tylko w nielicznych zakładach pracy.

Sprawą profilaktyki nie żyją nie tylko lekarze zakładowi, ale i wydziały zdrowia rad narodowych. Zbyt mało interesują się nią także rady zakładowe. A przecież tylko systematyczne, comiesięczne przeprowadzanie analizy zachorowań i wypadków przez lekarza zakładowego przy udziale kierownictwa zakładu i aktywu związkowego, wykrywanie ognisk i przyczyn, które powodują zachorowania i wypadki, oraz systematyczne usuwanie ich — może doprowadzić do poprawy stanu zdrowotnego załogi, a tym samym do zmniejszenia absencji chorobowej.

Jako przykład zaniedbania analizy zwolnień lekarskich (asygnat L4) można wymienić Słupskie Fabryki Mebli w Słupsku, gdzie instruktorzy zarządu ubezpieczeń społecznych przy kontroli wypłat zasiłków chorobowych stwierdzili, że bardzo często powtarzają się zwolnienia lekarskie z numerem statystycznym 161. który oznacza „nieżyt oskrzeli". Ustalono, że na chorobę zapadają robotnicy zatrudnieni w polerowni mebli. Ani lekarz przemysłowy, ani pracownicy bhp, ani rada zakładowa, która podpisuje do wypłaty asygnaty zasiłkowe, nie zainteresowali się przyczyną częstego występowania tej choroby.

Wszystkie instancje związkowe, a przede wszystkim zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy przy współudziale aktywu ochrony pracy, powinien pomagać lekarzowi w przeprowadzaniu analizy zachorowalności w całym zakładzie pracy oraz w poszczególnych jego oddziałach, w wykrywaniu miejsc o wysokiej zachorowalności oraz jej przyczyn. Aktyw związkowy musi też czuwać, aby analizy takie stale były dokonywane.

W wielu zakładach pracy nie docenia się jeszcze należycie zadań profilaktycznych, a w szczególności stałego systematycznego i planowego przeprowadzania okresowych badań załogi. Nie ma dostatecznej współpracy między radą zakładową, zakładową służbą zdrowia i administracją zakładu pracy. Nie sporządza się planów pracy w zakresie profilaktyki, ani wykazów pracowników do okresowych badań. Całą działalność profilaktyczną pozostawia się lekarzom.

Jednym z podstawowych zadań wszystkich instancji związkowych, a w szczególności związkowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakładach pracy, jest stała praca nad podnoszeniem stanu zdrowotnego załóg pracowniczych przez odpowiednią, systematycznie planowaną akcję profilaktyczną, której ważne elementy stanowią okresowe badania załóg i kierowanie pracowników zagrożonych chorobą (zawodową, gruźlicą itp.) do sanatoriów lub na wczasy lecznicze. W tym zakresie musi istnieć ścisła współpraca między radami zakładowymi, placówkami służby zdrowia i administracją. Zarządy ubezpieczeń społecznych wezmą w tej akcji czynny udział i będą udzielać radom zakładowym odpowiedniej pomocy przez instruktaż i organizowanie pracy w zakresie profilaktyki i współpracy z zakładową służbą zdrowia.

×

V Plenum CRZZ w uchwale w sprawie walki o poprawę warunków zdrowotnych klasy robotniczej apeluje do wszystkich lekarzy i całego personelu służby zdrowia o właściwy stosunek do chorych, zgodny z wymogami etyki lekarskiej w lecznictwie socjalistycznym, o sumienne i zgodne z rzeczywistymi potrzebami wydawanie orzeczeń, szczególnie w sprawie skierowań na leczenie sanatoryjne oraz w sprawie zwolnień chorobowych.

V Plenum poleciło instancjom związkowym wszystkich szczebli, aby zdecydowanie i uporczywie dążyły do poprawy warunków zdrowotnych załóg robotniczych. Zarządy główne związków zawodowych powinny czuwać nad prawidłowym i celowym planowaniem sieci przyzakładowych placówek leczniczych, opiniować i korygować plany inwestycyjne resortów w tym zakresie, czuwać nad tym, by resorty oddawały do eksploatacji nowe obiekty z kompletnym wyposażeniem higieniczno-sanatoryjnym oraz urządzeniami bezpieczeństwa pracy, czuwać nad stałą poprawą stanu lecznictwa zakładowego oraz nad prawidłowym wykorzystywaniem przez podległe zakłady pracy skierowań na leczenie sanatoryjne i wczasy lecznicze.

Związki zawodowe muszą w pełni wykonać zadania postawione przed nimi przez V Plenum CRZZ.

Stefan Będkowski

Instancje związkowe wszystkich szczebli powinny z większą uporczywością dążyć do poprawy warunków zdrowotnych załóg robotniczych, a w szczególności:

1. Wzmóc troskę o poprawę stanu higieny sanitarnej w zakładach pracy, domagać się od administracji gospodarczej utrzymywania w należytym stanie urządzeń higieniczno-sanitarnych i zabezpieczenia dostatecznej ilości tych urządzeń w stosunku do liczebności załóg...

2. Kontrolować pracę zakładowej służby zdrowia, wydawanie zwolnień i skierowań na leczenie sanatoryjne, stosunek do pacjentów. Dbać o właściwą opiekę nad chorymi i przychodzić im z pomocą za pośrednictwem komisji socjalno-bytowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w grupach związkowych.

Z UCHWAŁ V PLENUM CRZZ

KONTYNUUJEMY DYSKUSJĘ NA TEMAT INWALIDZTWA

jako okoliczności uprawniającej do renty

Zamieszczone poniżej artykuły kontynuują dyskusję na temat inwalidztwa, jako okoliczności uprawniającej do renty, zapoczątkowanej w poprzednim numerze PUS na stronach 190—196. Podkreślamy raz jeszcze, że tezy wypowiadane w artykułach, publikowanych w ramach tej dyskusji, nie mogą być traktowane jako wskazania do praktyki orzeczniczej. KIZ, jak długo nie ulegnie zmianie tymczasowa instrukcja w sprawie kierowania do komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia oraz zasad orzekania przez KIZ.

Z uwagi na doniosłe znaczenie dyskutowanych zagadnień pozostawiamy łamy pisma nadal otwarte dla dyskusji i prosimy osoby interesujące się zagadnieniem, a zwłaszcza członków KIZ, pracowników społecznych i ubezpieczeniowych o zabranie w niej głosu

O prawidłowe stosowanie pojęcia nowoczesnego trzygrupowego inwalidztwa

Wprowadzenie do praktyki orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa i zatrudnienia w drugiej połowie ubiegłego roku nowego pojęcia inwalidztwa trzygrupowego, w zamian stosowanego poprzednio określenia utraty zdolności do pracy stanowiło rewolucyjny przewrót w tej dziedzinie. Toteż nie należy się dziwić, że dokładne zrozumienie pojęcia inwalidztwa trzygrupowego a zwłaszcza metodyka przydzielania do poszczególnych grup inwalidów napotyka jeszcze na duże trudności. Wynikają one z niedokładnego dotychczas sprecyzowania pojęcia inwalidztwa 3 grup oraz z pozornego konfliktu pomiędzy czynnikami natury biologicznej jakimi są stwierdzona choroba lub kalectwo, upośledzające zdolność do wykonywania pracy i czynnikami natury ekonomiczno-społecznej jakimi są kwalifikacje zawodowe i wysokość zarobków badanych. Jak wynika z moich dalszych rozważań konflikt ten w rzeczywistości nie istnieje, gdyż na pojęcie inwalidztwa składają się czynniki biologiczne i społeczne w nierozerwalnej całości.

Ponieważ podstawą inwalidztwa jest upośledzenie zdolności do wykonywania pracy, dla dokładnego zrozumienia pojęcia inwalidztwa należy w pierwszym rzędzie sprecyzować kluczowe zagadnienie, a mianowicie, co rozumie się przez „zdolność do pracy".

W orzecznictwie krajów kapitalistycznych rozróżnia się często 2 pojęcia: zdolność do pracy (Arbeitsfaehigkeit) i zdolność zarobkową (Erwerbsfaehigkeit) uważając pierwsze za pojęcie biologiczne a drugie za pojęcie społeczne. W ustroju socjalistycznym, w którym nie ma zarobków bez pracy, w którym praca jest materialną i moralną koniecznością każdego obywatela, pojęcia te stały się synonimami i jednolitym pojęciem biologiczno-społecznym. Wynika to stąd, że w ustroju socjalistycznym słowo „praca" wiąże się nie tylko ze świadomym wykonywaniem określonych fizjologicznych czynności, ale również z charakterem stosunków ekonomicznych i z klasową strukturą społeczeństwa, w którym wykonuje się pracę.

Ponieważ zdolność do pracy jest pojęciem biologicznym i społecznym, w jej ustalaniu należy brać pod uwagę cały szereg czynników biologicznych i społecznych we wzajemnym współdziałaniu.

Z czynników biologicznych najważniejszym jest zaistnienie choroby lub kalectwa tworzących nowy niezwykły stan ustroju, w których czynności fizjologiczne przestają odpowiadać wymaganiom stawianym im przez pracę zawodową. Powstaje stan upośledzenia zdolności do pracy. W stanach tych nie jest jednakowoż obojętne, czy ma się do czynienia z chorobą przewlekłą postępującą, somatycznej czy psychicznej sfery, czy też z wrodzoną lub nabytą wadą cielesną (kalectwem). Jeżeli np. uznajemy trwałą niezdolność do pracy u osoby z chorobą wieńcową serca lub z gruźlicą płuc, czynimy to z tego powodu, że osobie tej ze względu na stan zdrowia pracować nie wolno, niezależnie od tego, czy zdolność do pracy jest zachowana, czy nie. Jeżeli natomiast stwierdzamy trwałą niezdolność do pracy u człowieka np. z amputowanymi obiema kończynami górnymi lub niewidomego, czynimy to nie z tego powodu, że mu pracować nie wolno, ale dlatego, że jest on nieprzydatny do pracy w zwykłych dla tej pracy warunkach. A więc, mówiąc o niezdolności do pracy musimy rozróżnić 2 pojęcia: „nie powinien pracować" i „nie może pracować". W metodyce przydzielania inwalidów do poszczególnych 3 grup podział ten posiada bardzo istotne znaczenie.

Chcąc się streszczać, pominę wiele innych czynników biologicznych wpływających na ocenę zdolności do pracy, wspomnę tylko, że poza stwierdzoną chorobą lub kalectwem nie jest obojętna etiologia choroby, dynamika przebiegu procesu choroby, stopień nasilenia objawów chorobowych, szybkość ich narastania i wpływ na czynność schorzałych narządów oraz na cały ustrój. Wreszcie bardzo ważnym czynnikiem biologicznym jest stan kompensacji utraty niektórych czynności narządów i układów przez inne narządy i układy.

Z czynników społecznych dla oceny zdolności do pracy ważne są warunki pracy i charakter pracy zawodowej badanego wraz z wynikającymi stąd wymaganiami, które dany zawód stawia ustrojowi. Przy jednakowych objawach chorobowych i zaburzeniach czynnościowych, stan zdolności do pracy badanych może być różny w zależności od charakteru wykonywanej pracy. Robotnik zatrudniony w ciężkiej pracy fizycznej z wyrównaną wadą serca nie jest zdolny do wykonywania swojego zawodu, natomiast pracownik umysłowy z tą samą wadą serca może pracować w swoim zawodzie. Ich zdolność do pracy jest różną, ponieważ różne są wymagania stawiane przez pracę ich ustrojowi.

Olbrzymie znaczenie dla zdolności do pracy ma również świadome do niej ustosunkowanie się jednostki i przywiązane do swojego zawodu. Wyłączenie inwalidy z życia produkcyjnego często stanowi dla niego bardzo ciężkie przeżycie moralne i wpływa źle

na układ psychiczny oraz na dalszy przebieg somatycznego procesu chorobowego.

Biorąc pod uwagę wyliczone czynniki biologiczne i społeczne, wpływające na ocenę zdolności do pracy, oraz fakt, że w ustaleniu zdolności do pracy nie ma konfliktu między czynnikami biologicznymi i społecznymi, ale na odwrót oba rodzaje czynników są nierozerwalnie ze sobą związane i wzajemnie na siebie oddziaływają, spróbuję przejść do sprawy najważniejszej, a mianowicie, jakie winny być kryteria biologiczne i społeczne przy przydzielaniu osób z utraconą lub obniżoną zdolnością do pracy do 3 grup inwalidztwa.

Na podstawie dekretu, do I grupy inwalidów KIZ zaliczają osoby, które w wyniku choroby lub kalectwa niezdolne są do wykonywania jakiejkolwiek pracy i wymagają stałej opieki innej osoby.

Aczkolwiek dekret tego nie precyzuje wydaje się, że wśród zaliczonych do I grupy inwalidów należy rozróżniać 2 podgrupy.

Pierwsza z nich dotyczy osób z postępującymi, ciężkimi, przewlekłymi chorobami, po największej części obłożnie chorych, którym pracować nie wolno, którzy pracować nie mogą i którzy faktycznie żadnej pracy nie wykonują. U osób tej podgrupy zasadniczą rolą w przyznaniu im inwalidztwa jest aspekt biologiczny. Aspekt ekonomiczno-społeczny w postaci obniżenia kwalifikacji i zarobków nie budzi u nich żadnych wątpliwości i w kwalifikowaniu ich do I grupy inwalidów KIZ nie mają żadnych trudności.

Druga podgrupa dotyczy osób ze znacznymi, ciężkimi wadami cielesnymi, jak bezręcy i beznodzy bez możliwości protezowania, niewidomi itp. Osoby te są zasadniczo niezdolne do wykonywania jakiejkolwiek pracy zawodowej w zwykłych warunkach pracy, mogą natomiast w specjalnie dla nich stworzonych warunkach lub po odpowiednim przeszkoleniu wykonywać pewne rodzaje pracy chałupniczej lub nawet zawodowej poza miejscem zamieszkania. Tym niemniej, są to inwalidzi wymagający opieki innej osoby i objęcie przez nich pracy, dla nich dostępnej, nie powinno ich pozbawiać uprawnień do renty inwalidzkiej grupy I. Pozbawienie ich uprawnień do renty inwalidzkiej grupy I, jeżeli po przezwyciężeniu wielkich trudności życiowych i po przystosowaniu się, obejmują pracę zawodową, pozostawałoby w całkowitej sprzeczności z podstawowymi zasadami produktywizacji ciężko poszkodowanych.

Na podstawie dekretu, do II grupy inwalidów KIZ zaliczają osoby niezdolne do wykonywania jakiejkolwiek pracy, lecz nie potrzebujące stałej opieki innej osoby. A więc jedynym kryterium odróżniającym inwalidów grupy II od inwalidów grupy I jest brak potrzeby stałej opieki innej osoby.

Wobec tego również wśród inwalidów grupy II należy rozróżnić 2 podgrupy.

Pierwsza z nich dotyczy osób, cierpiących na ciężkie choroby przewlekłe lub skojarzenie chorób z wadami cielesnymi, u których istnieją wyraźne przeciwskazania lekarskie do wykonywania jakiejkolwiek pracy, poza dorywczą, lekką pracą chałupniczą, w okresach, w których brak jest zaostrzenia sprawy chorobowej. Osoby te zasadniczo różnią się od pierwszej podgrupy inwalidów grupy I tylko tym, że nie wymagają stałej opieki, co oznacza, że znajdują się w mniej zaawansowanych okresach lub w mniej ciężkich postaciach danej choroby. Ludzie ci na ogół nie pracują, ponieważ im pracować nie wolno i pracować nie mogą, toteż kwalifikowanie do tej podgrupy nie przysparza zazwyczaj KIZ większych trudności.

W drugiej natomiast podgrupie, dotyczącej osób z ciężkimi lub mnogimi wadami cielesnymi, mogą często powstać wątpliwości odnośnie zaliczenia ich do II grupy inwalidów. Są to bowiem osoby, które w wyniku ciężkich kalectw są niezdolne do jakiejkolwiek pracy zawodowej w zwykłych warunkach, które jednak, po przeszkoleniu lub stworzeniu im specjalnych warunków, mogą, z przezwyciężeniem wielkich trudności, wykonywać pewne rodzaje pracy zawodowej. U osób tej podgrupy nie ma przeciwwskazań lekarskich do pracy, ale na odwrót ich stan moralny, psychiczny i somatyczny wymaga rehabilitacji przez włączenie ich do życia produkcyjnego. Dlatego też, jeżeli osoby takie nie przerywają swojej pracy zawodowej albo podejmują pracę inną po przeszkoleniu lub stworzeniu im specjalnych warunków — nie powinny one być pozbawiane uprawnień do renty inwalidzkiej grupy II.

Największe trudności wynikają przy kwalifikowaniu osób z częściową utratą zdolności do pracy do III grupy inwalidów. Wydaje się, że trudności te są przede wszystkim wynikiem nieprawidłowej interpretacji definicji inwalidztwa grupy III, zawartej w dekretach emerytalnych.

Według dekretu, do III grupy inwalidów KIZ zaliczają osoby niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie, w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej, albo przy skróconym dniu pracy lub w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji.

Z powyższej definicji wynika, że w kwalifikowaniu do tej grupy inwalidów aspekt lekarski w postaci stwierdzenia choroby lub kalectwa, ograniczających zdolność do pracy, nie wystarcza do uznania badanego za inwalidę, jeżeli nie jest stwierdzony warunek drugi, natury ekonomiczno-społecznej, w postaci obniżenia kwalifikacji.

Słuszność tej zasady wynika przede wszystkim z należytego zrozumienia tkwiących w ustroju potencjalnych możliwości kompensacyjnych, szczególnie wyraźnych w niektórych wadach cielesnych, w których praca zawodowa nie jest przeciwskazana, ale możliwa i działa dodatnio na rozwój mechanizmów kompensacyjnych.

Niemniej ważne znaczenie posiada wykonywanie pracy zawodowej przez inwalidów z moralnego punktu widzenia. Ponieważ praca jest moralną koniecznością każdego człowieka, zaniechanie pracy zawodowej lub przejście do innej pracy, do której człowiek nie czuje zainteresowania i przywiązania, jest często połączone ze wstrząsem, odbijającym się niekorzystnie na ogólnym samopoczuciu i na procesie chorobowym. Z tego punktu widzenia, praktykowane obecnie przez KIZ tzw. „warunkowe inwalidztwo", uzależnione od przerwania pracy zawodowej lub od przejścia do innej pracy z obniżonymi kwalifikacjami, jest w całkowitej sprzeczności z naukowymi zasadami nowoczesnego orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę, wydaje się, że za inwalidów grupy III należy uważać następujące 2 grupy osób:

1. Osoby, dla których na skutek chorób lub kalectw przeciwskazana jest praca w dotychczasowym zawodzie w zwykłych dla tego zawodu warunkach pracy, lecz mogące wykonywać prace w innym zawodzie lub też w swoim zawodzie przy zmienionych warunkach pracy, jeżeli z powodu częściowej utraty zdolności do pracy zachodzi obniżenie kwalifikacji. Pojęcie obniżenia kwalifikacji wymaga rzecz jasna dokładnego określenia;

2. Osoby, wykonujące nadal pracę w swoim zawodzie lub w innym zawodzie bez obniżenia kwalifikacji i zarobków, u których w wyniku chorób lub wad cielesnych, stanowiących podstawę zaliczenia do III grupy inwalidów:

a) występuje znaczne obniżenie sprawności ustroju;
b) występują specjalnie ciężkie warunki życiowe oraz specjalne trudności przy wykonywaniu pracy;
c) istnieją przeciwwskazania lekarskie do wykonywania dotychczasowej pracy, ponieważ wykonywanie jej jest szkodliwe i połączone z możliwością pogorszenia się stanu zdrowia;
d) istnieje konieczność stałego, usilnego leczenia.

Zasady, na podstawie których można przyznać inwalidztwo osobie pracującej nadal w swoim zawodzie lub w innym zawodzie bez obniżenia kwalifikacji, nie mają nic wspólnego z zasadą, według której w starym orzecznictwie można było przyznać rentę osobie pracującej, jeżeli praca była połączona „z istotną szkodą dla zdrowia". Nowoczesne orzecznictwo lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia ma za zadanie nie tylko ustalić prawo do renty inwalidzkiej, ale również ustalić przeciwwskazania i wskazania dla takiej pracy, która wykluczałaby „istotną szkodę dla zdrowia". Biorąc jednakowoż pod uwagę moralne znaczenie dalszego wykonywania swojego zawodu i przywiązanie do swojego zawodu oraz mając na względzie, że organy produktywizacji inwalidów nie mogą jeszcze zapewnić wszystkim inwalidom zatrudnienia zgodnego ze wskazaniami i przeciwwskazaniami lekarskimi (które są często nierealne) — należy w przypadkach, w których dalsze wykonywanie pracy wiąże się z przezwyciężaniem znacznych trudności, przyznać inwalidztwo grupy III osobom pracującym nadal bez obniżenia kwalifikacji. W celu zapobieżenia dowolności interpretacji, należałoby opracować dla lekarzy pracujących w KIZ, przykładowy wykaz chorób i kalectw, w których wyliczone powyżej zasady miałyby zastosowanie.

Sądzę, że przedstawiłem schemat interpretacji inwalidztwa w każdej z trzech grup, w którym nie ma sprzeczności pomiędzy czynnikami biologicznymi i społecznymi.

Karol Szaniewicz

W sprawie zasad orzekania o inwalidztwie osób zatrudnionych

Artykuł Feliksa Woźniczki pt. „Prawo do renty a zaniechanie dotychczasowego zatrudnienia"[1]) porusza zasadniczy problem z dziedziny orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa i zatrudnienia — problem pojęcia inwalidztwa w ujęciu art. 13 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Autor powyższego artykułu dochodzi do wniosku, że niezdolność do pracy jest w ujęciu cytowanego przepisu art. 13 pojęciem „niezdolności ustalonej z lekarskiego punktu widzenia".

Na uzasadnienie swego stanowiska autor artykułu przytacza przepisy art. 32 oraz 43 powołanego dekretu, które to przepisy ustalają zasadę, że osoba pobierająca już rentę inwalidzką ma prawo do jej przeliczenia według wyższych zarobków osiąganych po przyznaniu renty, jeżeli po przyznaniu renty była zatrudniona co najmniej przez 3 lata.

Zachodzi pytanie, czy powyższą argumentację, opartą na gramatycznej wykładni przepisów uznać można za słuszną i przekonywającą?

Wydaje się, że nie.

Gdybyśmy li tylko z punktu widzenia gramatycznego brzmienia przepisów usiłowali dochodzić do pewnych wniosków i uogólnień, to okazałoby się, że argumentacja wysunięta przez autora artykułu nie wytrzymuje krytyki, że wbrew jego twierdzeniu przepisy art. 32 i 43 nie są przepisami „bezprzedmiotowymi i czysto papierowymi".

Obowiązujące zasady orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, stanowiące o praktycznym wykonaniu przepisów dekretu przewidują bowiem, że w przypadkach inwalidztwa spowodowanego wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową zaliczenie do III grupy inwalidów następuje bez uwzględnienia aktualnej sytuacji zarobkowej osoby badanej. W świetle tych zasad orzecznictwa mogą więc zaistnieć przypadki, w których będą miały praktyczne zastosowanie przepisy cytowanych art. art. 34 i 43.

Jak więc widzimy trudno jest opierając się na gramatycznej wykładni przepisów udowodnić, że wprowadzając pojęcie inwalidztwa dekret z dnia 25 czerwca 1954 miał na myśli wyłącznie pojęcie inwalidztwa w sensie biologicznym, ustalonym na podstawie danych wiedzy medycznej.

Nie o to jednak chodzi.

Autor niniejszej wypowiedzi jest zdania, że traktowanie inwalidztwa jako wyłącznie pojęcia biologicznego — nawet w przypadku gdy ubytek sił fizycznych spowodowany został wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową — jest absolutnie niesłuszne i niezgodne z duchem dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Z drugiej jednak strony autor niniejszej wypowiedzi uważa również, że nie wypaczając zasadniczych założeń, którymi kierowano się przy ustalaniu przepisów dekretu, można podchodzić do zagadnienia inwalidztwa w sposób nie tak stereotypowy, jak zalecają to obowiązujące obecnie w tym zakresie zasady orzekania.

W myśl tych zasad ocena inwalidztwa podejmowana jest na podstawie dwóch elementów, a mia-

[1]) Zob. PUS nr 7/55, str. 191.

nowicie na stwierdzeniu a) stanu ubytku sił fizycznych ograniczających zdolność pracownika do wykonywania pracy oraz b) aktualnej sytuacji zarobkowej pracownika, w której znajduje się on w chwili badania go przez komisję. Jeżeli, mimo ograniczenia zdolności zarobkowej, nie następuje u pracownika równoczesne obniżenie zarobków, to nie może on być uznany za inwalidę, czyli praktycznie biorąc ostateczny wpływ na ocenę inwalidztwa wywiera czynnik ekonomiczny, którego ocena ścieśniona jest do suchego porównania zarobków pracownika z okresu przed i po powstaniu inwalidztwa.

Nie ulega żadnej wątpliwości, że uwzględnianie czynnika ekonomicznego przy ocenie inwalidztwa jest bezwzględnie słuszne. Sprawy inwalidztwa nie można rozpatrywać w naszym ustroju w oderwaniu od całego splotu stosunków gospodarczych i społecznych charakteryzujących ten ustrój, konkretnego środowiska, które otacza inwalidę i tych wszystkich innych czynników, które mają istotny wpływ na możliwości zarobkowania inwalidy, jak np. ambicjonalna potrzeba i chęć pracy itp.

Tym się też winno różnić nasze orzecznictwo lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia od orzecznictwa stosowanego w krajach o ustroju kapitalistycznym, gdzie orzecznictwo hołduje zasadzie biologicznego określenia stopnia ubytku zdolności do pracy.

Sytuacja inwalidy w naszym ustroju, w którym państwo występuje jako organizator życia społecznego i zabezpiecza jednostce byt w różnych sytuacjach życiowych, różni się diamentralnie od sytuacji inwalidy w ustroju kapitalistycznym, cechującym się ciągłym bezrobociem, ustroju w którym miliony zdrowych obywateli nie mogą znaleźć pracy, w którym rzecz jasna jednostki upośledzone pod względem sprawności fizycznej nie mają zgoła żadnych szans na rynku pracy.

Te właśnie okoliczności przemawiają za tym, że inwalidztwo w naszym orzecznictwie nie może być ujmowane jako pojęcie biologiczne, lecz jako pojęcie biologiczno-społeczne.

Chodzi jednak o to, aby przy orzekaniu o inwalidztwie ocena sytuacji ekonomicznej inwalidy nie była zwężana do suchego stwierdzenia wysokości zarobków osiąganych przez inwalidę, lecz uwzględniała całokształt sytuacji życiowej i materialnej, w jakiej postawiło go inwalidztwo.

Spróbujemy przedstawić to zagadnienie na tle przykładów zaczerpniętych z praktyki naszego orzecznictwa. Ob. X, z zawodu zegarmistrz, w wyniku wypadku nie związanego z zatrudnieniem utracił obydwie nogi powyżej kolan. Kalectwo to zgodnie z przyjętymi zasadami orzecznictwa uzasadnia z punktu widzenia lekarskiego zaliczenie do I grupy inwalidów, gdyż oprócz zupełnej niezdolności do pracy występuje potrzeba stałej opieki innej osoby. Mimo jednak doznanego kalectwa, ob. X pracuje nadal dzięki temu, że członkowie rodziny przewożą go do miejsca pracy i z powrotem, a w miejscu pracy pomagają mu współpracownicy (dostarczanie do stoiska pracy narzędzi i materiałów, pomoc przy zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych itp.). Zarobki ob. X nie uległy obniżeniu względnie obniżone są nieznacznie. Ob. X nie spełnia zatem w myśl obowiązujących obecnie zasad orzecznictwa warunków kwalifikujących go nie tylko do I, ale nawet do III grupy inwalidów.

Ob. J. — z zawodu urzędnik cierpi na połowiczny niedowład ciała po wylewie krwawym do mózgu na tle miażdżycy i nadciśnienia. Po przejściu okresu ostrego choroby, ob. J. podjął pracę, którą wykonywał przed powstaniem inwalidztwa i osiąga nieobniżone zarobki. Pracę swą ob. J. wykonuje z dużymi trudnościami (dojście do miejsca pracy, poruszanie się w obrębie zakładu pracy itp.). W zakresie zapewnienia sobie wielu podstawowych potrzeb życiowych ob. J. musi korzystać z pomocy innych osób, chociaż pomoc ta nie ma stałego charakteru. Za pomoc tę ob. J. ponosi znaczne wydatki z otrzymywanych zarobków, gdyż nie posiada rodziny, która mogłaby mu świadczyć tę pomoc.

W obydwu przedstawionych przypadkach inwalidzi pozostają w zatrudnieniu tylko dzięki temu, że stworzono im specjalne warunki pracy bądź też pracują przezwyciężając szczególne trudności, z jakimi nie spotykają się osoby zdrowe. Tymczasem, mimo ciężkich kalectw lub schorzeń, nie mogą oni być uznani za inwalidów i zaliczeni do jednej z grup inwalidów.

Czy jednak zaliczenie takich osób do odpowiedniej grupy inwalidów i przyznanie renty kolidowałoby z ogólną zasadą uwzględniania przy ocenie inwalidztwa czynnika ekonomicznego?

Wydaje się, że nie. Miernikiem sytuacji życiowej i materialnej, w jakiej znalazły się te osoby w wyniku istniejącego u nich inwalidztwa biologicznego, nie może być jedynie wysokość osiąganych przez nie zarobków. Osoby te znajdują się bezwzględnie w gorszej sytuacji materialnej w porównaniu z osobami zdrowymi, mimo iż w ich stosunkach zarobkowych nie zaszły żadne zmiany, bądź też zaszły zmiany nieznaczne. Osoby te muszą korzystać z pomocy innych osób w wielu sytuacjach życiowych, w których osoba zdrowa całkowicie sama sobie radzi bądź też zmuszone są korzystać z tej pomocy dla zaspokojenia nawet podstawowych potrzeb życiowych i bytowych.

Czy stan ten nie odbija się na ich sytuacji materialnej? Chyba tak. Z zarobków osiąganych z tytułu zatrudnienia muszą one ponosić dodatkowe wydatki za usługi, których nie potrzebowałyby, gdyby były w pełni zdrowe. Okoliczności tej nie zmienia fakt, że w wielu przypadkach pomoc ta świadczona jest częściowo lub całkowicie przez bliskiego członka rodziny, gdyż musi się to odbić z kolei i na sytuacji materialnej tego ostatniego.

W świetle przedstawionych rozważań nasuwa się wniosek, że przy ocenie inwalidztwa sytuacja zarobkowa nie powinna mieć decydującego znaczenia w niektórych przypadkach, które autor przedstawił przykładowo.

Wydaje się zatem rzeczą słuszną ustalanie listy zasadniczych przypadków ciężkich kalectw i schorzeń, które dają podstawę do zaliczenia do odpowiedniej grupy inwalidów bez względu na wysokość zarobków osiąganych przez inwalidę.

Drugie kapitalne zagadnienie jakie wyłoniło się na tle artykułu ob. Woźniczki to sprawa tzw. warunkowego orzekania przez KIZ o inwalidztwie, gdy spełnione są biologiczne przesłanki wymagane do uznania inwalidztwa, a nie zachodzi obniżenie zarobków.

Ob. Woźniczka proponuje wyjście z dylematu, jaki stwarzają przepisy o warunkowym uznaniu inwa-

lidztwa, przez nawrót obecnego orzecznictwa do tzw. pojęcia „pracy z istotną szkodą dla zdrowia", stosowanego przed wejściem w życie dekretu z dnia 25.6.1954.

Czy proponowane rozwiązanie powyższego zagadnienia jest słuszne i zgodne z założeniami naszego ustroju?

Na pytanie to należy bezwzględnie odpowiedzieć przecząco. Byłoby to bowiem sprzeczne z podstawową zasadą troski o człowieka pracy i jego dobrem osobistym.

Wydaje się, że w sposób właściwy do zagadnienia tego podchodzi autor artykułu pt. „Uwarunkowanie prawa do renty od wykonania orzeczeń KIZ"[2]), wskazując w tym artykule na potrzebę ścisłego współdziałania organów kierujących do zatrudnienia przy wykonywaniu orzeczeń KIZ w części dotyczącej dalszego zatrudnienia pracownika, uznanego za inwalidę w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Obecna praktyka, uzależniająca przyznanie renty pracownikowi od dostosowania się przez niego do orzeczenia KIZ w zakresie zatrudnienia przy równoczesnym nałożeniu na niego troski o znalezienie pracy odpowiedniej do jego stanu zdrowia, jest absolutnie niesłuszna. Bowiem możliwości pracownika w tym względzie są najczęściej bardzo ograniczone.

Wydaje się więc, że istnieje realna potrzeba ukazania się przepisów nakazujących właściwym organom wykonywanie orzeczeń KIZ w zakresie zatrudnienia pracownika.

Przepisy te winny również ustalić zasadę, że pracownik uznany przez KIZ za niezdolnego do pracy w dotychczasowym zawodzie ma prawo do renty mimo wykonywania tego zawodu i osiągania nie zmniejszonych zarobków, jeżeli w określonym czasie nie uzyska zatrudnienia odpowiadającego jego stanowi zdrowia. Pracownik traciłby natomiast prawo do renty przyznanej w myśl powyższej zasady jeżeli otrzymał zatrudnienie odpowiadające jego stanowi zdrowia, a zarobki w tym zatrudnieniu nie uległy znacznemu obniżeniu bądź też w przypadku odmowy podjęcia takiego zatrudnienia (art. 41 dekretu).

Proponowane rozwiązanie problemu tzw. warunkowego inwalidztwa, stosowanego w obecnej praktyce orzecznictwa lekarskiego do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, zlikwidowałoby anormalny stan, w wyniku którego przyznanie renty pracownikowi uzależnione jest od dopełnienia warunków, na których zaistnienie nie ma on najczęściej wpływu. Z drugiej zaś strony pobudzałoby organy produktywizacji inwalidów oraz organy przyznające zaopatrzenie do zatrudnienia takiego pracownika zgodnie ze wskazaniem KIZ w jak najkrótszym czasie.

Tadeusz Gortat

[2]) Zob. PUS nr 7/55 str. 192.

Czy orzeczenie KIZ w każdym przypadku wyłącza drogę sądową?

KTO ORZEKA O INWALIDZTWIE?

Według przepisów ustawodawstwa ubezpieczeniowego, obowiązujących do 30 czerwca 1954, skargi na decyzje ZUS w sprawach rentowych rozpatrywały sądy ubezpieczeń społecznych, działające na podstawie ustawy o sądach ubezpieczeń społecznych z 28.7.1939 (Dz. U. nr 71, poz. 476). Skargi można było wnosić zarówno przeciw decyzjom ustalającym wysokość renty, jak i przeciw decyzjom odmawiającym renty z powodu przerw w zatrudnieniu, braku okresu wyczekiwania lub wreszcie braku inwalidztwa.

Tok instancji odwoławczych w sprawie ustalenia inwalidztwa inaczej jest uregulowany w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

Art. 14 tego dekretu postanawia: „Utratę zdolności do pracy, grupę inwalidów, do której dana osoba ma być zaliczona, datę powstania inwalidztwa, związek przyczynowy inwalidztwa z wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, kierowanie na leczenie oraz możliwości zatrudnienia w dotychczasowym lub innym zawodzie ustalają komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia".

Ustęp 3 tego artykułu stwierdza, że organizację KIZ regulują odrębne przepisy. Wydane na tej podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 30.10.1954 w sprawie powołania komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (Dz. U. nr 48, poz. 230) postanawia między innymi, że do rozpatrywania odwołań przeciw orzeczeniom Obwodowych KIZ powołane są Wojewódzkie KIZ, które orzekają ostatecznie (§ 7 rozp. RM).

Z powyższego wynika wniosek, iż kompetencje sądów ubezpieczeń społecznych w zakresie orzekania o inwalidztwie są uchylone. Czy wniosek taki, wyciągnięty zresztą już przez byłą Centralę ZUS, jest słuszny?

Zwolennicy pedanterii prawniczej powiadają, że wprawdzie KIZ orzekają o inwalidztwie, a Wojewódzkie KIZ rozpatrują odwołania, ale wszystko to dzieje się w ramach tzw. administracyjnego toku instancji, co nie wyklucza jakoby skargi sądowej. Na wzmocnienie swego zdania zwolennicy ci powołują się na to, że ani dekret z 25.6.1954, ani rozporządzenie RM nie uchyliły wyraźnie żadnych przepisów prawa o sądach ubezpieczeń społecznych — obowiązują więc one nadal.

Rozumowanie to uznać trzeba za błędne. Przede wszystkim — prawo późniejsze uchyla prawo wcześniejsze. A więc skoro przepisy późniejsze (tj. przepisy dekretu z 25.6.1954 i przepisy wykonawcze do tego dekretu) ustalają, że KIZ powołane są do orzekania o inwalidztwie i stanowczo stwierdzają, że orzeczenia Wojewódzkich KIZ są ostateczne, to nie może ulegać wątpliwości, że dawne przepisy o dopuszczalności skargi sądowej o ustalenie inwalidztwa są mocą nowego prawa uchylone. Zresztą art. 99 dekretu postanawia, że „tracą moc wszystkie dotychczasowe przepisy w przedmiotach uregulowanych niniejszym dekretem".

Jeżeli nadto rozważymy tę kwestię merytorycznie, dojść musimy do tego samego wniosku.

Przede wszystkim pamiętać trzeba, że komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia są organami nieuzależnionymi od instancji rozpatrujących wnioski rentowe.

Obwodowe KIZ składają się z 2 lekarzy i przedstawiciela PWRN, zaś instancje odwoławcze, tj. wojewódzkie KIZ, mają w swym składzie aż 3 lekarzy różnych specjalności, jednego przedstawiciela WRZZ i jednego przedstawiciela PWRN. Ponadto dotych-

czasowa praktyka wykazuje, że KIZ najczęściej przed wydaniem orzeczenia zasięgają opinii lekarzy specjalistów (ftizjatrów, kardiologów, radiologów, urologów itd.).

Organizacja więc i tryb postępowania obwodowych i wojewódzkich KIZ zabezpiecza w pełnej mierze interesy osób ubiegających się o renty. Jeżeli w postępowaniu I i II instancji KIZ zgodna opinia co najmniej pięciu lekarzy, przedstawiciela WRZZ i przedstawiciela administracji przyznającej renty ustala, iż osoba ubiegająca się o rentę nie jest inwalidą, cóż tutaj mogłoby wnieść nowego postępowanie sądowe? Byłoby ono tylko szkodliwym dublowaniem poprzedniego postępowania odwoławczego przed Wojewódzką KIZ.

Dochodzimy zatem do jedynie słusznego i możliwego wniosku, że przeciw orzeczeniom KIZ, odmawiającym uznania inwalidztwa ze względu na stan zdrowia i sił do pracy, skarga do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych nie jest dopuszczalna.

O INWALIDZTWIE WARUNKOWYM

Prosimy jeszcze raz przeczytać uważnie ostatnie zdanie.

Piszemy: „odmawiającym uznania inwalidztwa ze względów lekarskich". Dlaczego to ścieśnienie?

Na istnienie inwalidztwa składają się różne elementy: stan zdrowia i sił do pracy, sytuacja gospodarcza pracownika, względy społeczne. Różny splot tych elementów decyduje dopiero, czy inwalidztwo istnieje czy też nie. Tymczasowa instrukcja dla KIZ, ogłoszona przez b. ZUS, podkreśla szczególnie nakaz uwzględniania przy orzekaniu o inwalidztwie faktycznej sytuacji zarobkowej pracownika. Dopiero istnienie obydwu elementów inwalidztwa (lekarskiego i zarobkowego) daje w sumie prawne pojęcie inwalidztwa rentowego.

Zgodnie z tym tymczasowa instrukcja w sprawie zasad orzekania przez KIZ (załącznik do okólnika ZUS nr 85/54) wprowadza instytucję tzw. warunkowego inwalidztwa III grupy w stosunku do pracowników, którzy są nadal zatrudnieni bez znacznego obniżenia zarobku, lecz których stan zdrowia uzasadnia konieczność przejścia do innej pracy wymagającej mniejszych kwalifikacji, ale i zapewniającej mniejsze zarobki, Pracownicy ci mogą być uznani za inwalidów (bez ponownego badania przez KIZ), jeżeli w ciągu 6 miesięcy podejmą pracę, zgodną ze wskazaniami KIZ.

Powstają tu 2 pytania:

1) czy orzeczenie Wojewódzkiej KIZ uznające warunkowo inwalidztwo III grupy (a więc faktycznie w danej chwili odmawiające uznania inwalidztwa) może być przedmiotem skargi do Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych?

2) kto jest powołany do ustalenia, czy u pracownika, zaliczonego warunkowo do III grupy inwalidztwa, który np. po 3 miesiącach zgłasza, iż zmienił pracę, należy uznać istnienie inwalidztwa?

Ustalenia KIZ dotyczące lekarskiej strony inwalidztwa niewątpliwie nie mogą być przedmiotem skargi sądowej. Czy jednak dotyczy to również uznania lub nieuznania inwalidztwa ze względu na czynniki pozalekarskie (gospodarcze, społeczne)? Jeżeli np. KIZ odmówi uznania inwalidztwa III grupy jedynie z tego powodu, że u pracownika nie nastąpiło „znaczne obniżenie zarobku", to jest to zagadnienie gospodarczo-prawne.

Wydaje się, że w przypadkach orzeczenia inwalidztwa warunkowego nie należałoby wykluczać możliwości odwołania się do Sądu Ubezpieczeń, gdy pracownik kwestionuje słuszność oceny przez KIZ różnych elementów składających się na prawne pojęcie inwalidztwa lub gdy np. uważa, że KIZ niewłaściwie ocenił charakter wykonywanej przez pracownika pracy, wysokość osiąganych zarobków, społeczno-zawodowe skutki urazu itp. Zadaniem sądów ubezpieczeń społecznych jest bowiem m. in. rozstrzyganie sporów prawnych.

Kolejność postępowania w tych sytuacjach winna być przeto następująca: na podstawie prawomocnego orzeczenia KIZ, uznającej warunkowe inwalidztwo III grupy, Wydział Rent PWRN winien udzielić decyzji odmawiającej renty. Od tej decyzji pracownik — zdaniem piszącego — winien mieć prawo odwołania się do Sądu Ubezpieczeń Społecznych z tym, że przedmiotem sporu nie może być kwestia, czy jest on inwalidą I, II lub III grupy, a jedynie zagadnienie, czy nastąpiło lub nie nastąpiło „znaczne obniżenie zarobku"[1]).

Podobnie, gdy pracownik uznany warunkowo za inwalidę III grupy zgłasza się przed upływem 6 miesięcy do Oddziału Przyznawania Rent z żądaniem przyznania renty uzasadniając je faktem zmiany charakteru pracy (zawodu) i obniżeniem zarobku, byłoby niecelowe zajmować czas czynnika lekarskiego czyli KIZ kwestią, czy obecnie są spełnione warunki gospodarcze do przyznania renty. Stanowisko winien tu zająć Oddział Przyznawania Rent i wydać odpowiednią decyzję, na którą można by wnieść skargę do OSUS.

Rola Sądu nie byłaby w tych przypadkach czczą formalnością, bowiem Sąd nie ruszając samej oceny zdolności do pracy winien rozpatrzyć, czy postępowanie rentowe nie wykazuje istotnych braków, np. czy pracownik nie powinien być zaliczony do pracowników I kategorii zatrudnienia, czy przy ocenie poprzedniego i aktualnego zatrudnienia wzięto właściwy zawód pod uwagę, czy dalsze zarobkowanie pracownika jest tego rodzaju, że uniemożliwia uznanie inwalidztwa i przyznanie renty itp. Momenty te może Sąd rozpatrzyć nawet wtedy, gdyby nie były one przedmiotem skargi.

Rozumiem, że podane tu rozwiązania nie są idealne i wolne od zastrzeżeń w świetle obecnych przepisów.

UDZIELAĆ DECYZJI ODMOWNYCH LUB NIE?

Trzeba odpowiedzieć na jeszcze jedno pytanie, a mianowicie: czy w przypadku nieuznania inwalidztwa przez KIZ, oddziały rent i pomocy społecznej mają w ogóle udzielać decyzji odmownych, czy też wystarcza orzeczenie KIZ o odmowie uznania inwalidztwa?

Otóż pracownik zgłasza wniosek o rentę do Oddziału Rent PWRN i od Oddziału domaga się odpowiedzi.

Orzeczenie KIZ ustala, że nie istnieje inwalidztwo, nie zajmuje się jednak kwestią, czy istnieje prawo do renty. A więc Oddział Rentowy winien w danym przypadku udzielić decyzji odmownej z klauzulą odwoławczą do OSUS, wyłączając spod skargi jedynie kwestię inwalidztwa.

F. Woźniczka

[1]) Oczywiście nie zajmujemy się tu kwestią, czy sama koncepcja „warunkowego inwalidztwa III grupy" jest słuszna.

W trosce o poprawę warunków zdrowotnych załóg robotniczych

Rozwój lecznictwa, pomimo poważnych i stale wzrastających nakładów państwa na ten cel, ciągle jeszcze nie może sprostać potężnemu rozwojowi budownictwa i uprzemysłowienia kraju, a tym samym stałemu wzrostowi liczby osób uprawnionych do leczenia.

Niedomagania na polu lecznictwa dają się odczuwać we wszystkich dziedzinach lecznictwa; są one niemałe także w dziedzinie lecznictwa przemysłowego, które ma tak poważne zadania w zakresie czuwania nad stanem higieniczno-sanitarnym zakładów pracy, zwalczania chorób zawodowych i usuwania przyczyn sprzyjających ich powstawaniu.

Sprawom lecznictwa poświęcone było odbyte w czerwcu br. V Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych, omawiające zadania związków zawodowych w walce o poprawę warunków zdrowotnych klasy robotniczej.

Na V Plenum CRZZ problemy lecznictwa w Polsce poddane zostały szczegółowej i wnikliwej analizie oraz sumiennej krytyce. Wytykano jeszcze ciągle niedostateczną obsadę placówek służby zdrowia zarówno lekarską jak i pielęgniarską, wskazywano na niedostateczną ilość pomieszczeń placówek leczniczych, na ich złą rejonizację, na nieodpowiednie wyposażenie wielu placówek w potrzebny sprzęt i urządzenia. Zwracano też uwagę na niewłaściwy niekiedy stosunek do chorych, zwłaszcza ze strony personelu pielęgniarskiego i rejestracyjnego, na nieodpowiedni styl pracy. Nie pominięto zagadnień tak istotnych dla sprawnej pracy służby zdrowia, jak warunki bytowe personelu lekarskiego.

Szczególną uwagę poświęciło V Plenum CRZZ lecznictwu przemysłowemu, w zakresie którego padło wiele zarzutów, skierowanych przeciwko: służbie zdrowia, administracji zakładów pracy oraz instancjom związkowym.

Służba zdrowia ponosi odpowiedzialność za niedostateczną ilość przyzakładowych placówek leczniczych, za niewłaściwe ich rozmieszczenie, za całkowity niekiedy brak działalności profilaktycznej, za niedostateczne przeszkolenie personelu lekarskiego w zakresie spraw przemysłowych. Personel przyzakładowych placówek leczniczych wykazuje często niewystarczającą znajomość specyfiki p zebiegu procesów technologicznych produkcji sprzyjających zachorowaniom i wywierających wpływ na powstawanie chorób zawodowych.

Personel służby zdrowia nie uczestniczy w należytym stopniu w opracowywaniu kompleksowych planów działalności bhp i nie współdziała ze służbą bhp, poza tym zbyt mało interesuje się współpracą z aktywem związkowym w zakresie podnoszenia stanu sanitarno-higienicznego w zakładach pracy.

Nie szerzy się w dostatecznym stopniu oświaty sanitarnej, nie przestrzega się badań okresowych lub podchodzi się do tych spraw bez zbytniej staranności, niedostatecznie popularyzuje się sposoby zwalczania chorób zawodowych, w zbyt słabym stopniu walczy się z alkoholizmem.

Personel lekarski, szczególnie pomocniczy personel służby zdrowia, zbyt tolerancyjnie udziela zwolnień z pracy, ulegając sugestiom nieuczciwych jednostek, które pod pozorem choroby usiłują wyłudzić zwolnienia.

Administracja zakładów pracy nie otacza przyzakładowych placówek służby zdrowia należytą opieką. Znajduje to swój wyraz w ciasnocie lokalowej wielu przemysłowych placówek leczniczych w niedostatecznym ich zaopatrzeniu w meble i niezbędne urządzenia, niedokonywaniu remontów oraz w całkowitym niekiedy bagatelizowaniu zarządzeń profilaktycznych lub ich nierespektowaniu.

Innym niedocenianym zagadnieniem w walce z zachorowalnością są warunki sanitarno-higieniczne w hotelach robotniczych, pomieszczeniach dla robotników rolnych, w stołówkach, bufetach i sklepach prowadzonych przez oddziały zaopatrzenia robotniczego.

Zakładowe organizacje związkowe ponoszą współodpowiedzialność za wszystkie te braki; nie współpracują ze służbą zdrowia w zakresie zapobiegania chorobom, poświęcają zbyt mało uwagi analizowaniu absencji chorobowej, podnoszeniu stanu sanitarnego w zakładzie i szerzeniu oświaty sanitarnej.

Sprawy zdrowotności znajdują zbyt słabe odzwierciedlenie w zakładowych umowach zbiorowych, w zobowiązaniach i czynach okolicznościowych.

V Plenum uznało za konieczne, aby związki zawodowe, a w szczególności aktyw związkowy, rady zakładowe, komisje socjalno-ubezpieczeniowe i komisje ochrony zdrowia, faktycznie wreszcie ujęły w swe ręce inicjatywę i kontrolę w zakresie ochrony zdrowia w zakładach pracy. W realizacji tych zadań działacze związkowi mają ściśle współpracować z przemysłową służbą zdrowia i zakładową służbą bhp, tylko bowiem na drodze ścisłej kolektywnej współpracy osiągnie się zdecydowaną poprawę jakości pracy przemysłowej służby zdrowia; tylko bowiem zespolonymi siłami można będzie rozwiązać problemy walki z zachorowalnością, wypadkowością, i absencją chorobową.

Przeanalizowanie wykonania uchwał V Plenum CRZZ przez Ministerstwo Zdrowia, administrację gospodarczą i związki zawodowe zapowiedziane zostało na IV kwartał bieżącego roku.

×

IV Krajowy Zjazd Delegatów Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia, jaki odbył się w Warszawie w końcu czerwca b. roku również obradował nad sprawami zdrowotności kraju.

Dokonana na zjeździe analiza osiągnięć i braków pracy aktywu ZZPSZ stwierdziła, że udział Związku w walce o poprawę lecznictwa był dotychczas niedostateczny. Związek powinien szerzej współpracować z resortem służby zdrowia w sprawowaniu opieki zdrowotnej nad społeczeństwem i stwarzaniu warunków sprzyjających poprawie stanu lecznictwa.

Na IV Zjeździe ostro krytykowano biurokrację, bezduszność, a nawet merkantylizm trafiający się jeszcze tu i ówdzie wśród lekarzy a podrywający zaufanie społeczeństwa do dobrego imienia pracowników służby zdrowia.

Jeśli idzie o przemysłową służbę zdrowia stwierdzono, że ZZPSZ nie wykazywał dostatecznej współpracy na tym odcinku z zakładowymi organizacjami związkowymi. Nie doceniano również należycie konieczności tworzenia wysokokwalifikowanych kadr służby zdrowia, wyspecjalizowanych w zagadnieniach

lecznictwa przemysłowe. IV Zjazd położył więc nacisk na konieczność szkolenia i doszkalania lekarzy i pielęgniarek w tym zakresie.

Ponadto tematem IV Zjazdu delegatów ZZPSZ był szereg innych zagadnień, jak sprawy pogotowia ekip lekarsko-pielęgniarskich dojeżdżających na wieś, budownictwa szpitalnego, kierowania lekarzy do pracy na wieś itp. oraz sprawy bytowe pracowników służby zdrowia.

Zjazd wyznaczył szereg dalszych i nowych zadań na najbliższą przyszłość.

Do realizacji tych zadań Związek Zawodowy pracowników Służby Zdrowia zmierzać będzie w ścisłej współpracy ze związkami branżowymi, z administracją zakładów pracy, radami narodowymi, PCK oraz innymi instytucjami.

O doniosłości zagadnień, którym poświęcone były obrady IV Zjazdu świadczyła obecność Prezesa Rady Ministrów oraz Ministrów: Zdrowia, Spraw Wewnętrznych i Obrony Narodowej, ponadto przedstawicieli Komitetu Centralnego PZPR, a także licznych gości. *(m)*

Z Niemieckiej Republiki Demokratycznej

1. Zatrudnianie i przeszkalanie osób chorych na gruźlicę

Liczba świeżych zachorowań na gruźlicę w NRD stale się zmniejsza. Jest to wynikiem uporczywej walki z gruźlicą, prowadzonej na wielu odcinkach. Aby walkę tę uczynić jeszcze bardziej wszechstronną, Ministerstwo Pracy w porozumieniu z Ministerstwem Zdrowia w NRD wydało w dniu 29 marca br. zarządzenie w sprawie zatrudniania i przeszkalania rekonwalescentów, chorujących na gruźlicę.

Zarządzenie zmierza do tego, aby osobom chorym na gruźlicę zapewnić zatrudnienie odpowiadające ich możliwościom pracy. Dotyczy ono osób, które na skutek gruźlicy były przez dłuższy czas przejściowo niezdolne do pracy lub które trwale utraciły część swej zdolności do pracy. Skuteczność leczenia i zapobieganie nawrotowi choroby wymaga, aby osoby te nie podejmowały pracy przekraczającej ich siły albo też, aby wracając do pracy po dłuższej przerwie stopniowo przystosowywały ustrój do wymagań pracy zawodowej.

Zarządzenie, o którym mowa, zapewnia chorym na gruźlicę kierowanie do zajęć odpowiednich dla nich, stosownie do przebiegu procesu chorobowego, i specjalną ochronę w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy.

Dla zapewnienia chorym odpowiedniej pracy utworzono przy radach powiatowych, przy wydziałach pracy i szkolenia zawodowego, specjalne komisje, w skład których wchodzą przedstawiciele wydziałów pracy, wydziałów zdrowia i przychodni przeciwgruźliczych oraz przedstawiciele przemysłu miejscowego i przedsiębiorstw uspołecznionych, w których możliwe jest ustanowienie stanowisk pracy odpowiednich dla gruźlików. Pierwszym zadaniem Komisji jest ustalenie — na podstawie materiałów przychodni przeciwgruźliczych — zapotrzebowania na miejsca pracy dla osób, które ze względu na chorobę wymagają ochronnych warunków pracy, a następnie wyszukanie przedsiębiorstw oraz potrzebnych liczbowo i jakościowo miejsc pracy w nich, które mogą bez szkody dla zdrowia zająć rekonwalescenci. Szczególna uwaga ma być przy tym zwrócona na zorganizowanie stanowisk pracy na zatrudnienie skrócone, przez pół dnia roboczego.

Po zlustrowaniu przedsiębiorstw, przewodniczący powiatowych rad narodowych na wniosek komisji zawiadamiają przedsiębiorstwa o miejscach pracy wyznaczonych w tych przedsiębiorstwach dla osób chorych na gruźlicę; doręczenie tego zawiadomienia stwarza dla przedsiębiorstwa obowiązek zatrudniania rekonwalescentów — gruźlików na odpowiednich dla nich stanowiskach roboczych oraz ich przeszkolenia zawodowego w razie potrzeby.

Praktycznie obowiązek ten dotyczyć będzie przede wszystkim osób, z którymi przed wejściem w życie zarządzenia z 29.3.1955 rozwiązany został stosunek pracy. Zarządzenie zawiera bowiem w zasadzie zakaz rozwiązywania umowy z osobami chorymi na gruźlicę i postanawia, że zakłady pracy, zarówno uspołecznione jak i prywatne, mają obowiązek ponownego przyjęcia do pracy tych osób, po odzyskaniu przez nie zdolności do pracy. Mają one je zatrudnić na dotychczasowym stanowisku lub zapewnić im inne stanowisko robocze we własnym lub innym zakładzie pracy, i to na zapowiedziany przez placówkę leczniczą dzień powrotu chorego do pracy. Tylko w wyjątkowych przypadkach zupełnego braku miejsc odpowiednich dla chorych na gruźlicę i po przedłużeniu dowodów, że mimo starań nie można było znaleźć takich miejsc w innym przedsiębiorstwie, kierownicy zakładów pracy, odpowiedzialni za zatrudnienie chorego, mogą zwracać się z prośbą o pomoc do wydziałów pracy rad narodowych. W takich przypadkach skierowanie do odpowiedniej pracy wydają te wydziały.

Część chorych nie może oczywiście lub nie powinna powrócić do swego dawnego zajęcia; również w tym przypadku zakład pracy, w którym pracownik był zatrudniony przed chorobą, ma obowiązek skierować go do innej, odpowiedniej dla niego pracy i przeszkolić go. Należy przy tym jak najbardziej uwzględnić życzenia, zdolności i dotychczasowe kwalifikacje zawodowe rekonwalescenta w powiązaniu z opinią placówki leczniczej (sanatorium), w której opiece chory się znajduje. Placówka ta powinna na 6 tygodni przed ukończeniem kuracji zawiadomić zakład pracy o terminie powrotu chorego, przesyłając równocześnie wskazówki o rodzaju pracy, dostępnej dla chorego i informacje o życzeniach chorego. Podkreśla się szczególną wagę, między innymi ze względu na pomyślność leczenia, jak najdalej idącego (oczywiście w granicach wskazań lekarskich) uwzględniania życzeń chorego co do rodzaju zatrudnienia.

Specjalną uwagę poświęca się młodocianym chorym na gruźlicę. Przychodnie i sanatoria przeciwgruźlicze mają w stosunku do nich prowadzić poradnictwo zawodowe. Ponadto organizuje się dla nich specjalne ośrodki szkolenia zawodowego.

Według doświadczenia lekarzy przychodni przeciwgruźliczych, część rekonwalescentów, zwłaszcza po dłuższej kuracji, nie powinna przystępować od razu do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin pracy. Muszą się oni stopniowo przystosowywać do pracy. W związku z tym zarządzenie nakazuje

ZAMÓWIENIE

Zamawiam(y) ..... egz. „ROCZNIKA POLITYCZNEGO I GOSPODARCZEGO 1961"

Zamówione egzemplarze prosimy przesłać za zaliczeniem pocztowym na n/w adres:

.....

.....

.....

....., dn. ..... 1961 r.

..... podpis Gł. Księgowego

..... podpis Dyrektora

Prosimy o dokładny i czytelny adres.

ADRESAT

DRUK

PAŃSTWOWE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE
WARSZAWA

ROCZNIK POLITYCZNY i GOSPODARCZY 1961

ukaże się w grudniu 1961 r.

Rocznik Polityczny i Gospodarczy jest publikacją, która powinna znaleźć się w ręku każdego działacza politycznego, społecznego, gospodarczego, kulturalnego, każdego, kto interesuje się życiem Polski współczesnej.

DRUK

OŚRODEK UPOWSZECHNIANIA
WYDAWNICTW P. W. E.

WARSZAWA

Poznańska 15

ROCZNIK POLITYCZNY I GOSPODARCZY 1661

str. ok. 1200, opr. płócienna + obwoluta, cena 90.— zł

„Rocznik Polityczny i Gospodarczy 1961". Czwarte kolejne wydanie ukazującej się co rok publikacji, stanowiącej „małą encyklopedię wiedzy o Polsce współczesnej". W wydaniu tym Czytelnik znajdzie m. in.:

— informację o wynikach spisu ludności w 1960 r.;

— wszechstronną informację o życiu wszystkich województw w 1960 r.;

— ocenę wykonania planu pięcioletniego 1956–1960;

— omówienie podstaw zamierzonej reformy szkolnictwa;

— artykuły wybitnych naukowców o osiągnięciach nauki polskiej;

— kronikę 1000-lecia.

Bogata część informacyjna „Rocznika" zawiera wykaz ministerstw i urzędów centralnych, nowo wybranych posłów na Sejm, wykaz i adresy placówek dyplomatycznych w Polsce oraz polskich placówek za granicą itp.

Drukarnia Skarbowa W-wa, zam. 609 VII.61 100.000 S-53

stworzenie dla osób chorych na gruźlicę miejsc pracy na pół dnia roboczego w odpowiednich przedsiębiorstwach. Do takiej pracy kierują wyłącznie lekarze przychodni przeciwgruźliczych. Zatrudnienie skrócone do połowy dnia roboczego nie może w zasadzie trwać dłużej niż 6 miesięcy, ponieważ z reguły po tym czasie chory może już pracować normalnie, oczywiście w zajęciu odpowiednim dla jego stanu zdrowia.

Ochronę stosunku pracy osób chorych na gruźlicę zabezpieczono w ten sposób, że rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić jedynie za pisemną zgodą wydziału pracy i szkolenia zawodowego powiatowej rady narodowej. Zgoda taka może być udzielona tylko w wyjątkowych wypadkach, uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy w przedsiębiorstwie oraz wówczas, gdy choremu zapewnione zostało inne odpowiedniejsze miejsce pracy.

Przed udzieleniem zgody na zwolnienie chorego pracownika, wydziały pracy mają obowiązek porozumieć się z placówką leczącą chorego (sanatorium) i z chorym; jeżeli bezpośrednie porozumienie z chorym nie jest możliwe, należy to uczynić za pośrednictwem sanatorium. Termin wypowiedzenia zaczyna biec od daty wyrażenia zgody na zwolnienie.

Ograniczając swobodę rozwiązania stosunku pracy z osobami niezdolnymi do pracy wskutek gruźlicy, opierano się na spostrzeżeniach, że chorzy często bardzo silnie reagują na otrzymane zwolnienia z pracy, co odbija się ujemnie na procesie leczenia i hamuje go.

Wszystkie te środki podporządkowane są głównemu celowi, jakim jest zabezpieczenie pomyślnego przebiegu leczenia gruźlicy od strony zatrudnienia. Z jednej strony idzie o to, aby przez niewłaściwe zatrudnienie nie zmarnować wyników leczenia, z drugiej zaś o to, aby do czynników pobudzających cofanie się procesu chorobowego włączyć moralny bodziec pracy i dobrego samopoczucia chorego, spokojnego o zabezpieczenie materialne i o swoje miejsce w społeczeństwie ludzi pracy.

2. *Budżet ubezpieczenia społecznego na rok 1955 w NRD*

Budżet ubezpieczenia społecznego w NRD stanowi, zgodnie z postanowieniem § 1 ustawy o ordynacji budżetowej, samodzielną część budżetu państwowego.

Włączenie budżetu ubezpieczenia do budżetu państwowego jest wyrazem zasady, że zabezpieczenie społeczne ludności pracującej w NRD gwarantuje państwo. Zgodnie z tym — mimo samodzielności budżetu — jeżeli dochody ubezpieczenia, pochodzące głównie ze składek przedsiębiorstw i pracodawców, nie wystarczają na pokrycie jego wydatków, państwo dopłaca różnicę ze swego budżetu. W roku ubiegłym np. dopłata taka wyniosła 900 mln. marek.

Budżet ubezpieczenia społecznego w NRD na rok 1955 jest mniej więcej o 50% wyższy niż w roku 1950 i wynosi po stronie dochodów i wydatków około 6 mld. marek, przy czym przewidziana jest nadwyżka dochodów nad wydatkami w wysokości 68,4 mln. marek. Zgodnie z przepisami ustawy budżetowej, tę nadwyżkę budżetową przeznacza się na cele związane z działalnością ubezpieczenia. Gospodarność w wykonywaniu ubezpieczenia stwarza więc możliwości dalszej poprawy świadczeń. Jest to ważnym czynnikiem mobilizacji pracowników, zwłaszcza organizacji związkowych, do jak najbardziej celowego i oszczędnego gospodarowania środkami ubezpieczenia.

Mimo, że stopa składki nie uległa wzrostowi, dochody ze składek w stosunku do 1950 roku zwiększyły się o ponad 55%, świadcząc o wybitnym wzroście funduszu płac. Jak wiadomo, w NRD, od 1945 roku, ubezpieczeniem społecznym objęci są nie tylko wszyscy robotnicy i pracownicy umysłowi, lecz także mało i średniorolni chłopi, rzemieślnicy oraz drobni kupcy. Ta kategoria ubezpieczonych nie zawsze wywiązuje się należycie ze swoich obowiązków składkowych i główna troska o pełne wykonanie budżetu ubezpieczenia po stronie dochodów skierowana jest w stronę tych płatników.

Po stronie rozchodów największą pozycją, bo przekraczającą 50% wszystkich wydatków, są wydatki na renty. I te wydatki od 1950 roku wzrosły znacznie (42%) na skutek zarówno poważnej zwyżki świadczeń jak i stałego podnoszenia się poziomu płac z podobnych przyczyn znacznie zwiększyły się wydatki na zasiłki chorobowe, przy czym wzrost ten jest szczególnie duży w wydatkach na zasiłki połogowe (227%).

Ubezpieczenie społeczne w NRD pozostaje od 1951 roku w zarządzie ubezpieczonych, sprawowanym w ich imieniu przez związki zawodowe. Na nich więc ciąży odpowiedzialność za właściwe gospodarowanie funduszami ubezpieczenia. Szczególnie doniosłe są zadania w dziedzinie związanej z wypłatą zasiłków chorobowych, ponieważ właśnie w tej dziedzinie istnieje największa możliwość oddziaływania na kształtowanie się wydatków. Idzie tu nie tylko o ochronę funduszów ubezpieczeniowych przed rozmaitego rodzaju próbami nadużyć przez symulantów i bumelantów, lecz także, i to głównie, o jak najściślejsze wiązanie działalności ubezpieczeniowej z szeroką i planową działalnością dla poprawy stanu zdrowotnego ludzi pracy. A więc: troska o to, aby w każdym przedsiębiorstwie były bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapobiegające wypadkom i chorobom, aby pomoc lecznicza i uzdrowiskowa, wchodząca także w skład organizacji i budżetu ubezpieczenia, była jak najbardziej sprawna i skuteczna. Obowiązki w tym zakresie spoczywają w pierwszym rzędzie na organizacjach związkowych zarządzających ubezpieczeniem.

Przekazanie administracji ubezpieczenia społecznego związkom zawodowym oraz zlecenie zakładom pracy szeregu czynności ubezpieczeniowych przyczyniło się do bardzo dużego (w stosunku do roku 1950 o połowę) obniżenia kosztów administracyjnych, które wynoszą obecnie 0.91% ogólnych wydatków.

Niepokój budzą jednak koszty administracji ubezpieczenia w zakładach pracy wynikające z rozbudowy na ich terenie tzw. „biur ubezpieczenia społecznego", stanowiących swego rodzaju zakłady ubezpieczenia społecznego na terenie przedsiębiorstw, ukrywające swoje koszty w ogólnych kosztach administracji tych przedsiębiorstw. W ramach walki z przerostami zatrudnienia w administracji, wydano więc także zarządzenia polecające likwidację tych biur, tym bardziej, że jak wykazały doświadczenia większości uspołecznionych zakładów pracy, prace techniczne związane z wypłatą zasiłków mogą być pomyślnie wykonywane przez pracowników rachuby płac bez dodatkowego powiększania ich liczby.

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Współdziałanie związkowej inspekcji pracy ze związkowym aparatem i aktywem ubezpieczeniowym

Uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z 4. 2. 1955 (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 11) nałożyła na Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych obowiązek współdziałania z techniczną i społeczną inspekcją pracy oraz służbą zdrowia w zwalczaniu przyczyn zachorowalności i wypadków przy pracy (ust. 6 pkt. 2).

W związku z tym poniżej omawiamy zakres i formy współdziałania związkowej inspekcji pracy ze związkowym aparatem ubezpieczenia społecznego.

Uwagi ogólne

Na przełomie lat 1954/55 dokonane zostały zasadnicze zmiany zarówno w organizacji nadzoru nad warunkami pracy, jak i w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Kierunek obydwu tych zmian był jednakowy: przekazanie związkom zawodowym wykonywania tych funkcji państwowych, które bezpośrednio powodują polepszenie się warunków bytu pracownika.

Dekretem z 10.11.1954 o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) przekazany został związkom zawodowym zakres działania Ministra Pracy i Opieki Społecznej w tej dziedzinie. Równocześnie związki zawodowe przejęły dotychczasową państwową inspekcję pracy działającą w ramach aparatu prezydiów rad narodowych.

Jak wynika z deklaracji wstępnej do powyższego dekretu, reorganizacja ta została dokonana w dążeniu do wzmożenia kontroli nad przestrzeganiem ludowego ustawodawstwa pracy i do zapewnienia nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy oraz w celu oparcia tego nadzoru na specjalizacji branżowej i ścisłej współpracy z szerokim aktywem społecznej inspekcji pracy.

Przekazanie związkom zawodowym całokształtu nadzoru nad warunkami pracy umożliwia związkom jeszcze lepsze i bardziej bezpośrednie oddziaływanie na poprawę warunków pracy. Poprawa zaś warunków pracy, a w szczególności obniżenie się wypadkowości i zmniejszenie się stopnia zachorowalności wywoływanej niewłaściwymi warunkami pracy, ułatwi związkom zawodowym podniesienie jakości świadczeń ubezpieczeniowych, a tym samym lepsze i pełniejsze zaspokojenie potrzeb materialnych świata pracy.

Tak techniczna oraz społeczna inspekcja pracy, jak i związkowe organa wykonujące funkcje z zakresu ubezpieczeń społecznych realizują w konsekwencji to samo zadanie, a mianowicie dążą do poprawy bytu materialnego świata pracy.

W tym stanie rzeczy konieczna jest ścisła i stała współpraca technicznej i społecznej inspekcji pracy ze związkowymi organami ubezpieczeniowymi. Wykształcenie się właściwych form współpracy wymaga ze strony aktywu ubezpieczeniowego dobrej znajomości struktury i metod działania technicznej i społecznej inspekcji pracy.

Zakres właściwości, struktura oraz zasady działania technicznej inspekcji pracy

Dekret z 10. 11. 1954 nie ograniczył się do przekazania inspekcji pracy związkom zawodowym, lecz także dokonał zasadniczej zmiany w tym względzie. Działająca na zasadzie terytorialnej państwowa inspekcja pracy, zostaje przekształcona na techniczną inspekcję pracy opartą na zasadzie branżowej.

Rozwój gospodarki narodowej, a w szczególności rozbudowa przemysłu, powodowały powstawanie nowych szkodliwości i zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Wykonywanie w tych warunkach nadzoru przez inspekcję pracy wymagało coraz lepszych wiadomości fachowych i przede wszystkim coraz większej specjalizacji w tym względzie. Specjalizacji tej nie sprzyjała organizacja inspekcji pracy oparta na zasadzie terytorialnej, gdzie wszystkie zakłady, bez względu na branżę, podlegały jednemu i temu samemu inspektorowi pracy.

Poza tym intensywność nadzoru wykonywanego przez państwową inspekcję pracy była osłabiona także przez to, że na inspekcji tej spoczywał cały szereg obowiązków natury administracyjnej (np. udzielanie zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych) oraz pośredniczenie w załatwianiu sporów pracowniczych.

W tych warunkach zachodziła pilna konieczność powołania specjalnego organu, stojącego na wysokim poziomie fachowym, dla zapewnienia szerokich możliwości skutecznej i wnikliwej kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w całej gospodarce narodowej.

Postulat ten realizuje związkowa techniczna inspekcja pracy oparta na zasadzie branżowej.

Przy poszczególnych zarządach głównych branżowych związków zawodowych zostały powołane Inspektoraty Ochrony Pracy. Inspektoraty te kierują działalnością terenowych technicznych inspektorów pracy, którzy są pracownikami zarządów głównych. Techniczni inspektorzy pracy mogą mieć swą siedzibę bądź przy zarządach głównych bądź przy zarządach okręgowych (co zachodzi najczęściej) bądź też przy radach zakładowych większych zakładów pracy.

Do zakresu działania technicznego inspektora pracy należy nadzór nad przestrzeganiem przez zakłady pracy przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, prac wzbronionych młodocianym i kobietom, skróconego czasu pracy oraz urlopów dodatkowych.

Do właściwości technicznego inspektora pracy nie należą sprawy prawnej ochrony pracy.

Zgodnie z uchwałą Centralnej Rady Związków Zawodowych z 27. 11. 1954 w sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 4), uprawnienia b. państwowej inspekcji pracy nie zastrzeżone technicznej inspekcji pracy przeszły na zarządy okręgowe związków zawodowych (np. udzielanie zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych).

Nadzorem sprawowanym przez techniczną inspekcję pracy objęte zostały wszystkie bez wyjątku zakłady pracy, a ponadto szkolne pracownie, laboratoria i warsztaty.

Nadzór ten nie obejmuje ani spółdzielni pracy ani też rolniczych spółdzielni produkcyjnych, pomimo iż zatrudniają one, poza członkami, także i pracowników umownych. Dla tych zakładów pracy przewiduje się powołanie odrębnej inspekcji ochrony pracy w ramach struktury organizacyjnej spółdzielczości.

Techniczni inspektorzy pracy sprawują nadzór nad zakładami pracy, objętymi działalnością związków zawodowych, przy których zostali powołani.

Jakkolwiek techniczni inspektorzy są pracownikami aparatu związków zawodowych, zostali jednak wyposażeni w uprawnienia o charakterze władzy, a m. in. mają:

a) prawo wizytowania zakładu pracy o każdej porze dnia i nocy,

b) prawo wydawania nakazów dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

c) prawo wydawania nakazów dotyczących wstrzymania robót w razie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach,

d) prawo wymierzania grzywien w wysokości od 50 do 1.000 zł w razie niewykonania nakazu technicznego inspektora pracy (a także niewykonania prawomocnego zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy) lub naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, o pracach wzbronionych młodocianym i kobietom, o skróconym czasie i o urlopach dodatkowych (wykroczenia te zostały tym samym wyłączone spod zakresu działania kolegiów karno-administracyjnych działających przy prezydiach rad narodowych).

Zakres właściwości, struktura oraz zasady działania społecznej inspekcji pracy

Społeczna inspekcja pracy stanowi w pewnym sensie przedłużenie technicznej inspekcji pracy, jednakże zakres działania społecznej inspekcji pracy jest szerszy, gdyż obejmuje on następujące zagadnienia: bezpieczeństwo i higienę pracy, czas pracy i urlopy.

Celem powołania społecznej inspekcji pracy było wzmożenie kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa oraz podniesienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również wzmocnienie bezpośrednio w zakładach pracy walki z chorobami zawodowymi.

Społeczna inspekcja pracy, nadzorowana przez techniczną inspekcję pracy, jest organem masowego nadzoru nad warunkami pracy, spełnianego przez samych pracowników, jako służba społeczna.

W zakładzie pracy powołuje się: zakładowego społecznego inspektora pracy — dla całego zakładu pracy, oddziałowych społecznych inspektorów pracy — dla poszczególnych oddziałów, grupowych społecznych inspektorów pracy — dla poszczególnych grup związkowych.

Społeczny inspektor pracy ma prawo przeprowadzania kontroli zakładu pracy i miejsc pracy objętych zakresem jego działania.

W razie stwierdzenia naruszeń przez zakład pracy obowiązków wynikających z przepisów, o których mowa wyżej, społeczny inspektor pracy może uczynić stosowny zapis w księdze uwag. Kierownik zakładu pracy jest obowiązany do usunięcia tych uchybień.

Ponadto zakładowy społeczny inspektor pracy może wydawać zalecenia na piśmie, zobowiązujące zakład pracy do usunięcia stwierdzonych uchybień w określonym terminie.

Odwołanie od zalecenia wnosi się bądź do technicznego inspektora pracy (w sprawach objętych zakresem działania technicznej inspekcji pracy) bądź do zarządu okręgowego związku zawodowego (w pozostałych sprawach).

Niewykonanie prawomocnego zalecenia skutkuje odpowiedzialność karno-administracyjną.

Koordynacja działania związkowej inspekcji pracy

Ponieważ techniczna inspekcja pracy zorganizowana jest w pionach branżowych, przeto istnieje konieczność koordynacji jej działalności.

Koordynowanie następuje na szczeblu centralnym oraz wojewódzkim.

Ogólny nadzór nad działalnością technicznej inspekcji pracy sprawuje Centralna Rada Związków Zawodowych, w aparacie której powołany został Główny Inspektorat Ochrony Pracy.

Koordynacja w terenie odbywa się za pośrednictwem Starszego Inspektora Ochrony Pracy przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych.

Do zadań jego należy m. in. sprawowanie kontroli nad działalnością technicznych inspektorów pracy na powierzonym terenie i koordynowanie tej działalności, a poza tym koordynowanie działalności technicznej inspekcji pracy z działalnością społecznej inspekcji pracy oraz z innymi władzami i instytucjami (np. WZUS).

Mając na uwadze, że organizacja związkowego aparatu ubezpieczeniowego opiera się na zasadzie terytorialnej, istnienie stanowiska starszego inspektora ochrony pracy przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych ma duże znaczenie, gdy chodzi o współpracę aparatu ubezpieczeniowego z techniczną inspekcją pracy, zwłaszcza w tych przypadkach gdy chodzi o rozwiązanie problemów mających charakter międzybranżowy.

Współdziałanie technicznej i społecznej inspekcji pracy z aparatem ubezpieczeniowym w zwalczaniu absencji chorobowej

Uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z 4. 2. 1955 w sprawie organizacji ubezpieczeń wykonywanych przez związki zawodowe (Biuletyn CRZZ nr 4, poz.11) zobowiązuje Centralny i także wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych do współdziałania z techniczną i społeczną inspekcją pracy w zwalczaniu przyczyn zachorowalności i wypadków przy pracy.

We wszystkich więc przypadkach, gdy absencja chorobowa wywoływana jest niewłaściwymi warunka-

mi pracy, rada zakładowa winna zasygnalizować technicznemu inspektorowi pracy o istniejących niedociągnięciach w celu spowodowania zbadania stanu rzeczy, ustalenia winy zakładu pracy i ew. wydania nakazu w kierunku polepszenia warunków pracy.

W pierwszym rzędzie należy tu wykorzystać społecznego inspektora pracy, który może wydawać zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy, przy czym niewykonanie jego zaleceń skutkuje odpowiedzialność karno-administracyjną kierownika zakładu pracy.

Obecnie zakładowy społeczny inspektor pracy jest jednocześnie członkiem rady zakładowej, której z kolei podlega komisja socjalno-ubezpieczeniowa, jako jedna z jej strukturalnych komisji.

Rada zakładowa jest więc tym ogniwem, gdzie ześrodkowane zostało zagadnienie ochrony pracy, jak i gospodarka funduszami ubezpieczeniowymi na terenie zakładu pracy.

Dlatego też komisja socjalno-ubezpieczeniowa oraz rada zakładowa, przy akceptowaniu wypłat zasiłków chorobowych winny interesować się przyczynami choroby w szczególności, gdy przyczyną choroby jest uraz, należy spowodować zbadanie przez społecznego, a w razie potrzeby przez technicznego inspektora pracy okoliczności, w których uraz nastąpił.

Ponieważ wypłata zasiłków chorobowych odbywa się w zakładzie pracy, miejscowe ogniwa związkowe są w stanie w szybkim czasie zareagować na zauważone niedociągnięcia i szybko sygnalizować je organom inspekcji pracy.

A ponieważ związkowa inspekcja pracy wyposażona została w uprawnienia państwowe o charakterze władzy (np. ma możność stosowania nakazów, sankcji karno-administracyjnych), których nie posiada aparat ubezpieczeniowy, przeto realizacja postulatów w zakresie zwalczania absencji chorobowej wywołanej złymi warunkami pracy lub wypadkami przy pracy będzie ułatwiona.

Należy tu mieć również na uwadze, że współdziałanie związkowych organów ubezpieczeniowych z techniczną inspekcją pracy w zakresie zwalczania zachorowalności nie może pomijać ścisłego współdziałania organów związkowych ze społecznymi zakładami służby zdrowia przy zakładach pracy (a zwłaszcza z zakładami leczniczo-zapobiegawczymi) oraz państwową inspekcją sanitarną, do zakresu działania których należą m. in. sprawy higieny pracy, a więc sposób pośredni zwalczania absencji chorobowej.

Przy ustalaniu szczegółowych form współdziałania poszczególnych organów zainteresowanych w zwalczaniu zachorowalności i jej przyczyn dużą rolę winien odegrać starszy inspektor ochrony pracy przy WRZZ, który powołany został do czuwania nad stanem ochrony pracy na terenie całego województwa oraz do koordynowania działalności związkowej inspekcji pracy z innymi organami. [1])

[1]) Ważnym odcinkiem współdziałania komisji socjalno-ubezpieczeniowych z techniczną inspekcją pracy powinno być również opracowywanie zespołowych (kompleksowych) planów poprawy warunków higieny i bezpieczeństwa pracy. Uwagi na ten temat znajdzie czytelnik między innymi w nr 2/55 PUS str. 35 w artykule E. Rużewa.

Współdziałanie z techniczną inspekcją pracy przy dochodzeniu roszczeń regresowych

Roszczenia regresowe są jednym z czynników zmuszających zakład pracy do większej dbałości o stan ochrony pracy, skoro wszelkie niedociągnięcia w tej dziedzinie odbijają się na sytuacji finansowej zakładu pracy, który w przypadku gdy choroba, niezdolność do pracy lub śmierć nastąpiły na skutek nieprzestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników, pokrywa w całości szkody materialne z tego wynikające.

Jak wiadomo, podstawową przesłanką uzasadniającą roszczenie regresowe instytucji ubezpieczeniowej w stosunku do uspołecznionego zakładu pracy jest istnienie winy po jego stronie, polegającej na naruszeniu przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników. Dlatego też przy ustalaniu tej winy konieczne jest ścisłe współdziałanie z techniczną inspekcją pracy.

Inspekcja ta jest bowiem organem powołanym do ścigania naruszeń prawa, polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników oraz do wydawania orzeczeń karno-administracyjnych, jeżeli naruszenie tych przepisów wywołało w skutkach swych chorobę lub niezdolność do pracy.

Związkowe instytucje ubezpieczeniowe będzie interesowała ta część orzecznictwa karno-administracyjnego, gdy naruszenie przepisów o ochronie życia i zdrowia wywołało potrzebę świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zasiłki chorobowe, pogrzebowe).

Techniczna inspekcja pracy stanowić może dla związkowych organów ubezpieczeniowych źródło informacji dotyczących wypadków przy pracy, gdyż zgodnie z dekretem z 10. 11. 1954 zakład pracy jest obowiązany powiadomić technicznego inspektora pracy o każdym śmiertelnym i ciężkim wypadku przy pracy, a także o każdym innym wypadku, jeżeli został on spowodowany przez przestępstwo. Poza tym techniczny inspektor pracy bierze udział we wszystkich dochodzeniach powypadkowych.

Dlatego też wydaje się rzeczą konieczną nałożenie na techniczną inspekcję pracy obowiązku informowania zarządów ubezpieczeń społecznych o tych wszystkich przypadkach, w których instytucji ubezpieczeniowej przysługuje prawo do zwrotu kwot wypłaconych pracownikowi z funduszów ubezpieczeniowych w razie utraty przez niego zdolności do pracy wywołanej nieprzestrzeganiem przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

W szczególności wchodziłoby tutaj w grę przesyłanie odpisów prawomocnych orzeczeń karno-administracyjnych, decyzji o przekazaniu sprawy do prokuratora, jeżeli naruszenie przepisów stanowi czyn ścigany w drodze postępowania sądowo-karnego (pkt 18 instrukcji CRZZ z 27. 11. 54 w sprawie trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy — Biuletyn CRZZ nr 1/55, poz. 3).

Współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy przy dochodzeniu roszczeń regresowych

Rola społecznej inspekcji pracy w tej sprawie jest niewątpliwie mniejsza aniżeli technicznej inspekcji pracy. Bowiem działa ona jedynie na terenie zakładu pracy, a poza tym nie posiada tych uprawn-

nień w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy, z których korzysta techniczna inspekcja pracy.

Tym niemniej społeczna inspekcja pracy jest w stanie w wielu przypadkach stwierdzić, iż niezdolność do pracy, skutkująca prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nastąpiła na skutek nieprzestrzegania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Będzie to miało miejsce w szczególności w przypadku, gdy niewykonanie zalecenia społecznego inspektora pracy było przyczyną wypadku przy pracy.

Poza tym społeczny inspektor pracy bierze udział w dochodzeniach powypadkowych, w związku z czym ma możność bliższego zapoznania się z przyczynami wypadku przy pracy.

Współpracując z zakładową placówką służby zdrowia, rozporządza materiałem informacyjnym umożliwiającym ustalenie winy zakładu pracy w spowodowaniu zachorowania pracownika.

Poza tym przewodniczy on Komisji Ochrony Pracy, organu opiniodawczego i doradczego w sprawach ochrony pracy, a tym samym winien być najlepiej zorientowany w stanie ochrony pracy w zakładzie pracy.

Współdziałanie związkowych organów ubezpieczeniowych ze społeczną inspekcją pracy odbywać się może za pośrednictwem rady zakładowej, której podlega zarówno społeczna inspekcja pracy (społeczny inspektor pracy jest członkiem rady), jak i komisja socjalno-ubezpieczeniowa.

Z powyższego wynika, że zapewnienie aktywnego udziału społecznej inspekcji pracy w realizowaniu roszczeń regresowych staje się obecnie rzeczą niezmiernie ważną, gdyż przyczynić się może z jednej strony do obniżenia wydatków ubezpieczeniowych i przerzucenia ich na winnych niedociągnięć w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników z drugiej zaś strony do poprawy warunków pracy.

x

Współdziałanie technicznej i społecznej inspekcji pracy w wykonywaniu ubezpieczenia przez związki zawodowe nie zostało jeszcze dotychczas unormowane w sposób szczegółowy. Potrzeba takiego unormowania stała się szczególnie żywą obecnie, gdy w gestii związków zawodowych znalazły się zarówno zarząd ubezpieczeń, jak i całokształt nadzoru nad warunkami pracy.

Zespolenie wykonywania ubezpieczeń społecznych oraz sprawowania nadzoru nad warunkami pracy w jednym ośrodku dyspozycyjnym, ułatwia znakomicie ustalenie właściwych i skutecznych form współdziałania.

Albin Mirończuk

W sprawie wykładni art. 55 dekretu z 25.6.54

O uprawnieniach rencistów do dodatków na dzieci

Przepisy art. 55 ust. 1 dekretu z 25. 6. 1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym postanawiają, że „rencista nie zatrudniony, pobierający rentę starczą lub inwalidzką ma prawo do dodatków do renty dla dzieci, wnuków i rodzeństwa, które spełniają warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej". Takie samo prawo ma nie zatrudniony małżonek lub nie zatrudniony opiekun pobierający rentę rodzinną na dzieci (art. 55 ust. 2).

Z powyższego wynika, że dodatki do renty na dzieci pobierać może rencista, małżonek, opiekun dzieci, jeżeli nie jest zatrudniony.

Powstaje jednak pytanie, czy — odwracając to postanowienie-można powiedzieć, że w każdym przypadku rencista, małżonek lub inny opiekun dzieci nie ma prawa do dodatków do renty na dzieci, jeżeli ma zatrudnienie? Czy każde niezależne od swego charakteru zatrudnienie tych osób wyklucza (w czasie tego zatrudnienia) prawo do dodatków do renty na dzieci, pomimo, że dzieci spełniają warunki do renty rodzinnej?

Aby na to odpowiedzieć należy najpierw zdać sobie sprawę z istoty i z przeznaczenia dodatków do rent na dzieci.

Podobnie jak zasiłki rodzinne, dodatki do rent na dzieci są pomocą ze strony Państwa dla tych rodzin lub osób, które mają na utrzymaniu dzieci należące do rodzin pracowniczych. Wyraził to dekret z 28 października 1947 o ubezpieczeniu rodzinnym, który prawo do dodatków rodzinnych przyznał (w art. 2) osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, a więc pracownikom zatrudnionym oraz pracownikom trwale lub przejściowo niezdolnym do pracy. Wydane następnie w wykonaniu dekretu rozporządzenia i instrukcje zmierzały do zapewnienia ciągłości tych świadczeń dla dzieci, pracownikom, którzy musieli przerwać pracę z powodu choroby, wieku lub inwalidztwa. Nic nie wskazuje na to, że dekret z 25. 6. 1954 zastępując zasiłki rodzinne dodatkami na dzieci do rent zmienić chciał tę zasadę ciągłości świadczeń na dzieci, lub podstawowy ich charakter. Zarówno zasiłki rodzinne dla pracujących, jak i dodatki na dzieci mają ten sam cel, tj. służyć zaspokojeniu potrzeb dzieci i są świadczeniem tego samego rodzaju. Wynika to pośrednio z postanowienia ustępu 4 art. 55. Inna jest w zasadzie tylko podstawa wypłaty tych świadczeń.

Prawo do zasiłków rodzinnych uwarunkowane jest zatrudnieniem żywiciela, prawo zaś do otrzymywania dodatków na dzieci uzależnione jest od pobierania renty własnej lub renty rodzinnej na dzieci.

Co należy rozumieć pod pojęciem „zatrudnienie" w odniesieniu do zasiłków rodzinnych, określone zostało w przepisach §§ 2-5 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12. 2. 1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72). Według tych przepisów jednym z warunków wypłaty zasiłków rodzinnych jest wymaganie, aby pracownik przepracował w danym miesiącu w zasadzie w tym samym zakładzie pracy co najmniej 20 dni o pełnym wymiarze godzin pracy, obowiązujących daną kategorię pracowników. Jeśli zatrudnienie nie spełnia tych warunków, to pracownik nie ma prawa do zasiłków rodzinnych.

Każdy zatrudniony rencista lub opiekun sierot uprawnionych do renty rodzinnej ma prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia na tych samych warunkach, co inni pracownicy z tą tylko różnicą, że okres pobierania renty

zalicza się do 3-miesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego do uzyskania prawa do zasiłków rodzinnych (§ 5 p. 5 rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społecznej z 12. 2. 1951). Rencista lub opiekun sierot może więc, tak jak każdy inny pracownik, otrzymać zasiłki rodzinne z tytułu zatrudnienia tylko wtedy, jeśli przepracuje w miesiącu kalendarzowym co najmniej 20 dni o pełnym wymiarze godzin.

Istnieją jednak zatrudnieni renciści, którzy albo nie pracują w pełnym wymiarze godzin, wymaganym do uzyskania prawa do zasiłków rodzinnych albo też w sposób nie dość ciągły, aby wykonać 20 pełnych dniówek w miesiącu. Odnosi się to szczególnie do rencistów zaliczonych do III grupy inwalidów. Osoby te zgodnie ze wskazaniami KIZ mogą pracować mniejszą ilość godzin pracy niż ogół tej kategorii pracowników lub pracować dorywczo. Renciści ci, jako pracownicy, nie mają więc prawa do zasiłków rodzinnych, gdyż nie odpowiadają warunkom pełnego zatrudnienia, jakie obowiązują ogół pracowników.

Czy wobec tego można uznać, że osoby te — mimo, że nie są „nie zatrudnione" — nie mają prawa do pobierania dodatków do renty na dzieci? Czy można stanąć na gruncie literalnej wykładni przepisów art. 55 ust. 1 dekretu i przyjąć, że osobom tym nie przysługują dodatki do rent na dzieci, ponieważ osoby te są zatrudnione, chociaż z tytułu zatrudnienia nie mogą otrzymać zasiłków rodzinnych?

Taka wykładnia wydaje się sprzeczna z intencją przepisów o zasiłkach rodzinnych i postanowień dekretu z 25. 6. 1954 o dodatkach na dzieci.

Należy uznać, że rencista, małżonek lub opiekun jest „zatrudniony" w rozumieniu art. 55 dekretu z 25. 6. 1954 tylko wówczas, gdy spełnia warunki wymagane postanowieniami § 2 - 5 rozporządzenia MPiOS z 12. 2. 1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72).

Zgodnie z tym osobom tym przysługują dodatki na dzieci do rent nie tylko wtedy, gdy a) nie pozostają one w ogóle w stosunku pracy lub stosunku służbowym, lecz i wtedy, gdy b) zatrudnienie ich nie daje podstawy do wypłacania im zasiłków rodzinnych.

Renciści więc i opiekunowie sierot częściowo zatrudnieni mają także prawo do pobierania dodatków do rent na dzieci, ponieważ nie przysługują im zasiłki rodzinne.

Oczywiście nie można płacić na to samo dziecko jednocześnie zasiłku rodzinnego i dodatku do renty. Wynika to jasno zarówno z ust. 4 art. 55 dekretu z 25. 6. 1954, jak i z art. 3 dekretu z 28. 10. 1947 o ubezpieczeniu rodzinnym.

W razie zbiegu uprawnień z dwóch tytułów: z tytułu zatrudnienia i z tytułu pobierania renty, przysługuje zgodnie z przepisami o zasiłkach rodzinnych świadczenie tylko z tytułu zatrudnienia w postaci zasiłku rodzinnego. Zasadę tę potwierdza również przepis art. 55 ust. 4 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, który postanawia, że pobieranie zasiłku rodzinnego na dziecko z tytułu zatrudnienia wyłącza prawo do dodatku do renty na to dziecko. A zatem zatrudniony rencista lub opiekun sierot może pobierać dodatek do renty na dziecko w okresach, w których nie przysługuje mu prawo do zasiłku rodzinnego na dziecko z tytułu zatrudnienia.

Maksymilian Brojewski

Dwa wyjaśnienia z zakresu uprawnień do zasiłków rodzinnych

Okres wyczekiwania u rencistów wojskowych

Renciści i emeryci, pobierający renty z ubezpieczenia społecznego, mają prawo do zasiłków rodzinnych na dzieci z tytułu pobierania renty. W razie, gdy rencista lub emeryt podejmuje zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin pracy, nabywa prawo do zasiłków rodzinnych z tytułu tego zatrudnienia bez konieczności przebycia 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, o ile uprzednio otrzymywał rentę wraz z zasiłkami na dzieci co najmniej przez 3 miesiące (§ 5 pkt 5 rozporządzenia MPiOS z 2. 2. 51 — Dz. U. nr 9 poz. 72 i wyjaśnienie MPiOS z 25. 6. 51 — znak: Upa 15a-16/51, podane w okólniku b. ZUS nr 149/51).

Renciści (inwalidzi) wojskowi, pobierający zaopatrzenie inwalidzkie, w razie podjęcia zatrudnienia żądali również przyznania im prawa do zasiłku rodzinnego bez konieczności przebycia w tym zatrudnieniu 3-miesięcznego okresu wyczekiwania. Spotykali się oni jednak z odmową uzasadnioną tym, że przed podjęciem zatrudnienia nie przysługiwał im zasiłek rodzinny na dzieci z tytułu pobierania zaopatrzenia inwalidzkiego.

Od dnia 1. 7. 1954 wszedł w życie dekret z 14. 8. 1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159), który przyznaje nie zatrudnionym rencistom wojskowym dodatki (zasiłki rodzinne) na dzieci na tych samych warunkach, na jakich przysługują one rencistom z ubezpieczenia społecznego. A zatem, wobec zrównania w tym względzie rencistów wojskowych z rencistami z ubezpieczenia społecznego, renciście wojskowemu tak samo, jak renciście z ubezpieczenia przysługuje odtąd, w razie podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin pracy, prawo do zasiłków rodzinnych bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, o ile uprzednio otrzymywał zaopatrzenie inwalidzkie co najmniej przez 3 miesiące.

Wypłata zasiłków rodzinnych renciście wojskowemu, który podjął zatrudnienie, może nastąpić po zawiadomieniu zakładu pracy przez prezydium WRN (wydział rent i pomocy społecznej) względnie po przedłożeniu przez samego rencistę zaświadczenia tego prezydium, że wypłata dodatków na dzieci z tytułu pobierania zaopatrzenia inwalidzkiego została wstrzymana. /ss/

Zasiłek rodzinny a pobieranie stypendium

Okólnikiem nr 81 z października 1954 b. Centrala ZUS ustaliła, że rencistom należy przyznawać i wypłacać zasiłki rodzinne z tytułu pobierania rent również na dzieci otrzymujące stypendia szkół wyższych, o ile stypendia te są niepełne i nie przekraczają 260 zł miesięcznie.

Jeżeli natomiast chodzi o zasiłki rodzinne dla pracowników z tytułu zatrudnienia, nadal nie należało ich przyznawać i wypłacać na dzieci pobierające stypendia szkół wyższych, chociażby nawet stypendia te były niepełne i wynosiły mniej niż 260 zł miesięcznie.

Tę nieuzasadnioną różnicę w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych CZUS zniósł okólnikiem nr 14 z 19. 5. 55. zrównując w tym względzie zatrudnionych pracowników z rencistami. /ss/

Instrukcja o wypłacie zasiłków rodzinnych pracownikom GRN

Jak wiadomo, w wyniku podziału administracyjnego na wsi, dokonanego w końcu ub. roku, powołano do życia, w miejsce 3000 gminnych, 8800 gromadzkich rad narodowych, które pod względem finansowym są jednostkami budżetowymi.

W związku z tym powstało zagadnienie, jak ustawić organizacyjnie wypłatę zasiłków z ubezpieczenia społecznego dla pracowników gromadzkich rad narodowych.

Wokół tego zagadnienia wywiązała się dyskusja na łamach PUS nr 2/55 str. 52 i nr 4/55 str. 115.

Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych rozwiązał obecnie zagadnienie to w ten sposób, że wpłatę z a s i ł k ó w r o d z i n n y c h dla pracowników gromadzkich rad narodowych powierzono prezydiom tych rad, wypłatę zaś pozostałych zasiłków (chorobowe, połogowe, pogrzebowe itp.) dla pracowników GRN zlecono wojewódzkim zarządom ubezpieczeń społecznych.

1.

W ślad za powyższą decyzją CZUS wydał uproszczoną instrukcję o wypłacie zasiłków rodzinnych i opłacaniu składek ubezpieczeniowych, dostosowaną specjalnie do potrzeb prezydiów gromadzkich rad narodowych. Instrukcja została niejako „uterenowiona", tzn. że zamieszczono w niej tylko te najniezbędniejsze przepisy, które mogą mieć zastosowanie na terenie gromadzkich rad narodowych. Pominięto przepisy, które mają zastosowanie do innych kategorii zakładów pracy, branż produkcyjnych i usługowych oraz te przepisy, które mogłyby mieć zastosowanie wyjątkowo lub nastręczałyby ze względu na swój dość skomplikowany charakter poważne trudności prezydiom GRN.

2.

Instrukcja ta podaje, jacy pracownicy GRN mają prawo do zasiłków rodzinnych. Są to: stale urzędujący przewodniczący i sekretarz, referent, młodszy referent, inkasent podatkowy i delegat skupu. Osoby te pobierają za swą pracę wynagrodzenie z funduszu płac i mają prawo do zasiłków rodzinnych, przy czym posiadanie i użytkowanie przez nich własnych gospodarstw rolnych nie jest żadną przeszkodą do wypłaty zasiłków.

Wszystkim innym kategoriom zatrudnionych osób prezydia GRN mogą przyznawać i wypłacać zasiłki rodzinne tylko za zgodą wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych.

Prezydia GRN mogą wypłacać zasiłki rodzinne pracownikom wyłącznie na ich w ł a s n e dzieci i żony. O decyzję przyznania i wypłaty tego zasiłku na o b c e dziecko, przyjęte za swoje (wychowanek), należy zwracać się do wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych.

Prezydium danej GRN przyznaje i wypłaca zasiłek rodzinny swojemu pracownikowi tylko wówczas, gdy 3-miesięczny okres wyczekiwania osiąga on podczas zatrudnienia w tej właśnie radzie. W przypadku, gdy chodzi o zaliczenie do okresu wyczekiwania czasu pracy w innym zakładzie pracy, prezydium GRN musi zwracać się o decyzję wypłaty zasiłku do wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych.

Dodatki mleczne na dzieci przyznają i wypłacają swoim pracownikom prezydia GRN. W przypadkach, gdy wynagrodzenie pracownika względnie łączny zarobek obojga rodziców w jednym miesiącu przekracza 900 zł a w drugim kształtuje się poniżej tej kwoty, prawo do tego dodatku ustala wojewódzki zarząd ubezpieczeń społecznych.

3.

Kontrolę przyznawania i wypłaty zasiłków rodzinnych przez prezydia gromadzkich rad narodowych będą sprawowały właściwe zarządy ubezpieczeń społecznych.

Organizację tej kontroli pomyślano w ten sposób, że w określonych z góry terminach będą odbywały się w prezydiach p o w i a t o w y c h rad narodowych odprawy, na których pracownicy GRN, wypłacający zasiłki, będą przedkładali instruktorom zarządów ubezpieczeń społecznych listy wypłaconych dotychczas zasiłków rodzinnych oraz ich dokumentację w celu planowego skontrolowania słuszności i prawidłowości dokonanych wypłat.

Na odprawach tych instruktorzy WZUS, poza czynnościami kontrolnymi, będą również udzielali pracownikom GRN instruktażu w zakresie przepisów prawno-ubezpieczeniowych oraz organizacji i techniki wypłat zasiłków rodzinnych /ss/

Obowiązek zwrotu przez zakłady pracy zasiłków i rent wypłaconych z tytułu wypadku w zatrudnieniu, który nastąpił z winy zakładu pracy.

Uchylając orzeczenie Okręgowej Komisji Arbitrażowej zarządzeniem z dnia 11. 11. 1953, N. V. 4-12/53, Prezes Głównej Komisji Arbitrażowej stwierdził: *„Jednostka gospodarki uspołecznionej zobowiązana jest do zwrotu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych ustawowych świadczeń wypłacanych przez ZUS jej poszkodowanemu pracownikowi, jeżeli dopuściła do używania przez niego maszyn i urządzeń technicznych nie odpowiadających wymogom bezpieczeństwa pracy".*

W uzasadnieniu wyjaśniono między inymi:

„Rozporządzenie z dnia 6. 11. 1946 o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 344) w § 44 pkt 4 stanowi, że zabronione jest zdejmowanie osłon na czas ruchu urządzenia technicznego. Ustawa z dnia 18. 7. 1950 o zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i obsłudze maszyn i urządzeń technicznych (Dz. U. Nr 36, poz. 330) głosi w art. 3, że zabronione jest dopuszczanie pracowników do użycia maszyn i urządzeń technicznych nie odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy. W świetle powyższego uznać trzeba, że pozwana Spółdzielnia, dopuszczając nowego pracownika do nie zabezpieczonego urządzenia w czasie ruchu, naruszyła obowiązujące przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Konsekwencją tego jest obowiązek poniesienia materialnej odpowiedzialności za powstały z tego powodu wypadek.

Przeciwnie stanowisko byłoby sprzeczne z ogólną zasadą wypowiedzianą w uchwale nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1. 8. 1953 w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski Nr A-83, poz. 979) głosząca, że każdy zakład pracy jest obowiązany zapewnić wszystkim zatrudnionym pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy wyłączające zagrożenie ich życiu lub zdrowiu i że w celu osiągnięcia należytego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy zakład pracy obowiązany jest ściśle przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów".

W tezie Głównej Komisji Arbitrażowej mówi się o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych; po 1 marca br. tj. po reorganizacji ubezpieczenia społecznego, zakłady pracy obowiązane są do zwrotu świadczeń w przypadkach określonych w orzeczeniu Zarządowi Ubezpieczeń Społecznych jeżeli idzie o wydatki na zasiłki chorobowe, zaś prezydiom rad narodowych, jeżeli idzie o wydatki na renty. *(m)*

Zaopatrzenie emerytalne pracowników kolejowych

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 marca 1955 roku

Jedną z grup pracowników, dla których stosownie do postanowień art. 6 dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. winny być wydane odrębne przepisy o zaopatrzeniu, są pracownicy kolejowi. Przepisy te zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z 5.3.1955 (Dz. U. nr 14, poz. 81) obowiązujące od 1.1.1955.

Art. 6 dekretu o p.z.e. postanawia w ustępie 2, że Rada Ministrów ustala odrębne przepisy o zaopatrzeniu emerytalnym tylko „dla niektórych grup pracowników kolejowych". Stosownie więc do tego postanowienia, rozporządzenie z 5.3.1955 ustala, że nie mają prawa do świadczeń emerytalnych z odrębnego systemu emerytalnego PKP pracownicy zatrudnieni w Centralnych Zarządach: Przedsiębiorstw Robót Kolejowych, Kolejowych Zakładów Gastronomicznych, Przedsiębiorstw Usługowych „Orbis" i w podległych im przedsiębiorstwach oraz w Kolejowym Przedsiębiorstwie Robót Ładunkowych i w szkołach kolejowych. Nadto nie mają prawa do świadczeń z PKP pracownicy zatrudnieni na kolei sezonowo oraz pracownicy, którzy zostają wydaleni z zatrudnienia na kolei. Wszyscy pracownicy, którzy nie nabędą prawa do świadczeń z odrębnego systemu PKP, mogą się ubiegać o świadczenia emerytalne tylko we właściwych prezydiach wojewódzkich rad narodowych (Rady Narodowej m. st. Warszawy, Rady Narodowej m. Łodzi) na warunkach przewidzianych w dekrecie o p.z.e.

Wszyscy pozostali pracownicy zatrudnieni w resorcie kolei są uprawnieni do kolejowych świadczeń emerytalnych. Świadczenia te wymierzają i wypłacają zarówno pracownikom jak i pozostałym po nich członkom rodziny właściwe organa kolejowe (DOKP).

Wśród pracowników uprawnionych do świadczeń emerytalnych z PKP rozporządzenie z 5.3.1955 rozróżnia pracowników zatrudnionych na stanowiskach uprawniających do stopni służbowych i pracowników na stanowiskach nie uprawniających do takich stopni. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nie uprawniających do stopni służbowych nabywają prawo do renty starczej względnie inwalidzkiej z PKP na zasadach przewidzianych w dekrecie o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. Natomiast prawo do rent pracowników zatrudnionych na stanowiskach uprawniających do stopni służbowych, ocenia się według zasad ustalonych w rozporządzeniu z 5.3.1955. Jednakże pracownik zatrudniony na stanowisku uzasadniającym prawo do stopni służbowych, który nie spełnia warunków do renty wymaganych rozporządzeniem z 5.3.1955, może uzyskać to prawo na zasadach dekretu o p.z.e., jeżeli spełnia warunki przewidziane w tym dekrecie.

Kwestię, którzy pracownicy kolejowi uprawnieni są do stopni służbowych, normuje ogólnie dekret z 21.4.1954 (Dz. U. nr 16 poz. 59) w art. 3, szczegółowo zaś uchwała nr 184 RM z 21.4.1954 w sprawie stopni i odznak służbowych, umundurowania oraz dodatków za wysługę lat w resorcie Ministerstwa Kolei (Monitor A-39, poz. 531). W myśl tej uchwały prawo do stopni służbowych przysługuje pracownikom zatrudnionym w: 1) Ministerstwie Kolei (Centrali), 2) centralnych zarządach sprawujących bezpośredni nadzór nad poszczególnymi agendami przedsiębiorstwa „Polskie Koleje", określonych odrębnym zarządzeniem Ministra Kolei, 3) Centralnym Zarządzie Kolejowych Zakładów Produkcyjnych, 4) Centralnych Biurach Rozrachunków Zagranicznych i Przewozów PKP, 5) przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe", 6) zakładach naprawczych taboru kolejowego, 7) Przedsiębiorstwie Kolejowych Robót Zabezpieczenia i Łączności, 8) szkołach kolejowych objętych odrębnym zarządzeniem Ministra Kolei. Jednakże pracownicy zatrudnieni w szkołach kolejowych, mimo że są uprawnieni do stopni służbowych, nie mają, jak już wyżej zaznaczono, prawa do rent z PKP.

Wśród pracowników kolejowych uprzywilejowaną sytuację zajmują pracownicy zatrudnieni na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu. Pracowników tych rozporządzenie z 5.3.1955 traktuje analogicznie jak dekret o p.z.e. traktuje pracowników I kategorii zatrudnienia, ustalając dla nich taki sam wiek starczy i taką samą wysokość renty starczej oraz renty inwalidzkiej. Pracownikom tym przysługuje ponadto specjalny przywilej, jakiego nie zna dekret o p.z.e. A mianowicie: przy ustalaniu okresu zatrudnienia (wyczekiwania) uzasadniającego prawo do renty starczej względnie inwalidzkiej wspomnianym pracownikom liczy się każdy pełny rok zatrudnienia na parowozie, elektrowozie lub motowozie jako 14 miesięcy zatrudnienia na kolei. Ten sposób liczenia okresu zatrudnienia obowiązuje również w odniesieniu do pracowników w służbie konduktorskiej przy obsłudze pociągów oraz do pracowników zatrudnionych na stanowiskach manewrowych, ustawiaczy i starszych ustawiaczy przy przetokach i to bez względu na to, czy uprawnienia ich do świadczeń emerytalnych ocenia się na podstawie rozporządzenia z 5.3.1955 czy też na podstawie dekretu o p.z.e.

Podobnie jak pracownik I kategorii zatrudnienia w dekrecie o p.z.e., pracownik, którego służbowo przeniesiono ze stanowiska maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu na inne stanowisko uprawniające do stopnia służbowego i który na tym stanowisku staje się niezdolny do pracy, nabywa prawo do renty inwalidzkiej przewidzianej dla stanowiska poprzedniego, jeżeli: 1) pozostawał w zatrudnieniu na stanowisku maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu co najmniej 10 lat, 2) przeniesienie nastąpiło ze względów służbowych lub z powodu stanu zdrowia, 3) od dnia przeniesienia do powstania inwalidztwa nie upłynęło więcej niż 5 lat (dekret o p.z.e. ustala ten okres na 3 lata).

Odmiennie niż dekret o p.z.e., rozporządzenie z 5.3.1955 ustala 3 stawki (wysokości) renty starczej: 60%, 50% i 40% podstawy wymiaru w rozumieniu art. 11 ust. 1 i 2 dekretu o p.z.e. (tj. przeciętnego miesięcznego zarobku w gotówce z wszelkimi dodatkami wpływającymi trwale na jego wysokość z ostatnich 12 miesięcy z zastrzeżeniem, że maksymalna podstawa wymiaru nie może być wyższa niż 1200 zł).

Stawka pierwsza i trzecia jest zatem taka sama, jaką dekret o p.z.e. przewiduje dla pracowników I i II kategorii zatrudnienia. Dekret o p.z.e. nie zawiera natomiast stawki 50%.

Stawka w wysokości 60% przysługuje, jak już wyżej powiedziano, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu na analogicznych warunkach jak pracownikom I ktg. zatrudnienia w dekrecie o p.z.e.: ukończenie 60 lat (mężczyźni) względnie 55 lat życia (kobiety), 25 (mężczyźni) lub 20 lat (kobiety) zatrudnienia na kolei, w czym co najmniej 15 lat na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu.

Stawka w wysokości 50% podstawy wymiaru przysługuje pracownikom, którzy a) byli zatrudnieni na kolei co najmniej: mężczyźni 25 lat a kobiety 20 lat, w tym przynajmniej 5 lat na stanowiskach uprawniających do stopni służbowych, b) osiągnęli wiek — mężczyźni 65 lat, kobiety 60 lat.

Stawka w wysokości 40% podstawy wymiaru przysługuje pracownikom, którym rentę starczą wymierza się na podstawie dekretu o p.z.e. bądź to dlatego, że nie byli zatrudnieni na stanowiskach uprawniających do stopnia służbowego, bądź też nie spełniają warunków, od których uzależniony jest wyższy wymiar. Zaznaczyć należy, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu, którzy nie nabędą warunków do uzyskania renty w wysokości dla nich przewidzianej, nabywają prawo do renty przewidzianej dla innych pracowników kolejowych zależnie od warunków, jakie spełniają.

Podkreślić trzeba jeszcze jedną różnicę, jaka zachodzi pomiędzy dekretem o p.z.e. a rozporządzeniem z 5.3.1955. W myśl rozporządzenia z 5 marca renta starcza przysługuje nie tylko pracownikowi, który posiada wymagany okres zatrudnienia na kolei i osiągnął wiek starczy 1) w czasie zatrudnienia uzasadniającego prawo do renty z PKP, lub 2) w ciągu 2 lat po ustaniu takiego zatrudnienia, jeżeli zwolnienie zeń nie nastąpiło na prośbę pracownika, lecz także pracownikowi, który osiągnie wymagany okres zatrudnienia (a tym samym i wiek starczy względnie jedno i drugie) w ciągu 5 lat, licząc od ustania zatrudnienia uprawniającego do renty z PKP wskutek: 1) przeniesienia służbowego do innego zatrudnienia w resorcie kolei (oczywiście nie dającego prawa do renty kolejowej, 2) przeniesienia z urzędu do zatrudnienia w naczelnych organach administracji państwowej, które określi Prezes RM, 3) skierowania do pracy społeczno-politycznej, 4) objęcia funkcji z wyboru jeżeli z tego tytułu pracownik otrzymuje wynagrodzenie stanowiące główne źródło utrzymania. Rozporządzenie zastrzega, że wymaganego od pracownika wyrażenia zgody na przeniesienie, skierowanie do pracy społeczno-politycznej lub na objęcie funkcji z wyboru nie uważa się za prośbę o zwolnienie z zatrudnienia.

Wysokość renty inwalidzkiej, pojęcie inwalidztwa, grupy inwalidów oraz okres zatrudnienia wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej są unormowane w rozporządzeniu z 5.3.1955 tak samo jak w dekrecie o p.z.e. Nie ma więc tu różnicy między pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach uprawniających do stopni służbowych a pracownikami zajmującymi stanowiska nie uzasadniające prawa do tych stopni. W razie zatem wypadku w zatrudnieniu lub zachorowania na chorobę zawodową, przysługuje wszystkim pracownikom kolejowym bez względu na okres zatrudnienia jednakowa renta w wysokości uzależnionej jedynie od grupy inwalidztwa (100%, 75% i 50% podstawy wymiaru). W razie inwalidztwa z innych przyczyn maszyniści lub pomocnicy maszynistów parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacze parowozu, otrzymują renty w wysokości przewidzianej dekretem o p.z.e. dla pracowników I ktg. zatrudnienia (70%, 50%, 40%), wszyscy inni pracownicy otrzymują renty w wysokości przewidzianej dla pracowników II ktg. zatrudnienia (60%, 40%, 30%).

Renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który posiada wymagany okres zatrudnienia na kolei i stał się inwalidą w czasie tego zatrudnienia lub w ciągu 2 lat po jego ustaniu, jeżeli zwolnienie nie nastąpiło na prośbę pracownika. Okres dwuletni przedłuża się do lat 5, jeżeli ustanie zatrudnienia na kolei nastąpiło z powodu przeniesienia służbowego do innego zatrudnienia w resorcie kolei, przeniesienia z urzędu do zatrudnienia w naczelnych organach administracji państwowej, skierowania do pracy społeczno-politycznej lub objęcia funkcji z wyboru, jeżeli wynagrodzenie z tego tytułu stanowi główne źródło utrzymania pracownika.

Renty rodzinne, dodatki do rent i zasiłki pogrzebowe przyznaje się i wypłaca w wysokości i na zasadach ustalonych w dekrecie o p.z.e. Poza tym pracownikowi wyróżnionemu nadaniem tytułu honorowego „Zasłużony kolejarz Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej" przysługuje miesięczny dodatek do renty (starczej lub inwalidzkiej) w wysokości 10% renty, jednakże tylko wówczas, gdy dodatek ten nie zbiega się z dodatkiem z tytułu odznaczenia orderami.

Niezależnie od świadczeń normalnych, omówionych poprzednio, rozporządzenie z 5.3.1955 przewiduje dla rencistów kolejowych świadczenia dodatkowe w formie zwrotu kosztów przesiedlenia, kolejowej opieki tokarskiej, deputatu opałowego oraz ulgowego przejazdu i przewozu kolejami.

Postępowanie w sprawach świadczeń wszczyna się na podstawie wniosku zgłoszonego za zgodą zainteresowanego przez kolejowy zakład pracy lub radę zakładową wzgl. miejscową albo na wniosek samego zainteresowanego lub jego pełnomocnika. Od decyzji wydawanych przez kolejową jednostkę organizacyjną służy w ciągu 30 dni, licząc od następnego dnia po doręczeniu decyzji, prawo odwołania do Komisji Odwoławczej, której skład, właściwość i tryb postępowania określi Minister Kolei w porozumieniu z CRZZ.

W powyższym naszym omówieniu zagadnienia dotyczące nieznacznego grona osób pomijamy.

Również pomijamy omówienie przepisów przejściowych, które zawierają między innymi postanowienia analogiczne do tych, jakie są zawarte w art. 80 ust. 3, art. 89 i art. 90 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

Zaznaczyć jeszcze należy, że w sprawach nie unormowanych w rozporządzeniu z 5.3.1955 stosuje się odpowiednie przepisy dekretu o p.z.e.

Józef Szczygielski

Przegląd Ustawodawstwa

15.6.—15.7.1955.

W okresie sprawozdawczym zostały ogłoszone następujące akty prawne, związane ze sprawami omawianymi w PUS.

1. Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z 4.7.1955 w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z 19.4.1950 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. nr 27, poz. 160).

W załączniku do obwieszczenia podany został jednolity tekst wspomnianej ustawy z uwzględnieniem zmian wynikających z dekretu z 20.5.1955 (Dz. U. nr 21, poz. 135) oraz z innych ustaw i dekretów wydanych do dnia ogłoszenia obwieszczenia.

2. Zarządzenie Ministra Zdrowia z 15.6.1955 w sprawie zakresu świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia dla członków rodzin żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz żołnierzy zwolnionych z tej służby i ich rodzin (Monitor nr 57, poz. 706).

Zarządzenie uchyla z mocą od 22.9.1954 analogiczne zarządzenie z 7.11.1951 (Monitor A-94, poz. 1315), wydane na podstawie art. 5 ust. 4 dekretu z 6.9.1951 o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. z 1954 nr 55, poz. 277). Zgodnie z nowym zarządzeniem członków rodzin żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową oraz żołnierzom zwolnionym z tej służby i członkom ich rodzin przysługuje prawo do bezpłatnego korzystania z leczenia ambulatoryjno-domowego i leczenia szpitalnego w zakładach społecznych służby zdrowia. Natomiast osoby te nie mają uprawnień do bezpłatnych świadczeń z zakresu lecznictwa uzdrowiskowego, protez i środków pomocniczych, a także do świadczeń zastępczych przewidzianych dla ubezpieczonych, chybaby odnośne świadczenia przysługiwały im z innego tytułu (inwalidztwa, pracy itp.).

Członkami rodziny w rozumieniu zarządzenia są: a) żona, dzieci (własne, przysposobione i pasierbowie) oraz rodzice, jeżeli osoby te w chwili powołania żołnierza do służby pozostawały z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i były przezeń w przeważającej mierze utrzymywane. Ponadto rodzice muszą być niezdolni do pracy zarobkowej lub przekroczyć wiek: ojciec — 60, matka — 50 rok życia; b) inni członkowie rodziny żołnierza, którym uprawnienia do bezpłatnego leczenia przyznał Minister Obrony Narodowej w porozumieniu z Ministrem Finansów. Uprawnienia do świadczeń przysługują: 1) żołnierzowi — przez 30 dni od daty zwolnienia go z zasadniczej służby wojskowej, jeżeli w chwili powołania do niej był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, w innych zaś przypadkach — przez 60 dni od daty zwolnienia ze służby, 2) członkom rodziny — przez okres, w którym żołnierz odbywa służbę oraz odpowiednio przez okres 30 lub 60 dni po zwolnieniu go z tej służby.

Za leki wydawane przez apteki otwarte, uprawnieni do świadczeń na podstawie omawianego zarządzenia ponoszą opłaty w wysokości ustalonej dla ubezpieczonych.

Okólniki i zarządzenia

15.6—15.7.1955

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki i zarządzenia normują następujące sprawy:

Okólniki Centralnego Zarządu Ubezpieczeń społecznych

ŚWIADCZENIA

Okólnik nr 17 z 25.6.1955 normuje sprawę ubezpieczenia chałupników w oparciu o art. 104 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym i rozp. Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 1.7.1954 (Dz. U. nr 35, poz. 148). Obowiązkiem ubezpieczenia objęci są tylko chałupnicy w rozumieniu tego rozporządzenia. W związku z tym właściwe zarządy ubezpieczeń społecznych winny wyłączyć z ubezpieczenia z dniem 1.6.1955 chałupników, których zatrudniają prywatni nakładcy, wykreślając ich nazwiska i zarobki z wykazu części 2 deklaracji składek za miesiąc czerwiec 1955.

Przy ustalaniu uprawnień do zasiłków pieniężnych stwierdza się przede wszystkim na podstawie zaświadczenia prezydium rady narodowej, czy praca chałupnicza stanowi dla chałupnika główne źródło utrzymania oraz czy nie opłaca on podatku gruntowego lub obrotowego a następnie, czy chałupnik odpowiada kryterium zarobku względnie dniówek obliczeniowych. Kryterium zarobku stosuje się do chałupników inwalidów, którzy są członkami inwalidzkich spółdzielni pracy, natomiast do innych chałupników stosuje się kryterium dniówek obliczeniowych.

W szczególności prawo do zasiłków rodzinnych ma po 3 miesiącach pracy chałupnik-inwalida, który zarobił w każdym miesiącu co najmniej 150 zł, inny chałupnik, jeżeli osiągnął przynajmniej 20 dniówek obliczeniowych. To samo kryterium stosuje się przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego względnie połogowego i pokarmowego z tym zastrzeżeniem, że chałupnik musi uzyskać powyższą kwotę zarobku lub liczbę dniówek obrachunkowych w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym zachorowanie względnie przez 4 miesiące w okresie 12 miesięcy przed porodem. Nadto chałupnik (chałupnica) musi pozostawać w momencie zachorowania lub przed porodem w ewidencji chałupników. Zasiłek pogrzebowy po zmarłym chałupniku przysługuje, jeżeli chałupnik osiągnął odnośny zarobek lub liczbę dniówek obrachunkowych w miesiącu poprzedzającym jego śmierć lub zachorowanie i w chwili śmierci pozostawał w ewidencji chałupników lub pobierał zasiłek chorobowy. Te same warunki muszą być spełnione, jeżeli idzie o zasiłek pogrzebowy w razie śmierci członka rodziny chałupnika.

Kryterium zarobku względnie dniówek obliczeniowych nie ma zastosowania, gdy śmierć chałupnika nastąpiła wskutek wypadku przy pracy chałupniczej.

Liczbę dniówek obliczeniowych ustala się w ten sposób, że liczbę wyrobionych przez chałupnika przedmiotów mnoży się przez normę czasu wymaganą do wyrobienia danego przedmiotu, otrzymany zaś iloczyn dzieli się przez 8 (ośmiogodzinny dzień pracy). Do dniówek obliczeniowych zalicza się okresy zwolnienia z pracy z powodu choroby na podstawie zaświadczenia lekarskiego.

Zasiłki nie przysługują, gdy w momencie powstania okoliczności uzasadniającej ich przyznanie (choroba, poród) chałupnik nie pozostawał w ewidencji chałupników z powodu zrezygnowania przedtem z pracy chałupniczej lub został wykluczony ze spółdzielni z przyczyn przewidzianych w statucie spółdzielni pracy.

Prawo do pomocy leczniczej przysługuje chałupnikom i członkom ich rodzin także i w tym przypadku, gdy chałupnik w miesiącu poprzedzającym zachorowanie nie osiągnął odnośnego zarobku (150 zł) lub dniówek obliczeniowych (20) wskutek przerwy w pracy spowodowanej brakiem surowców.

Okólnik nr 18 z 25.6.1955 normuje ubezpieczenie traktorzystów, którzy będąc członkami spółdzielni produkcyjnych są zarazem zatrudnieni w państwowych ośrodkach maszynowych (POM). Traktorzyści pomocnicy traktorzystów, brygadierzy i ich pomocnicy kombajnerzy objęci są ubezpieczeniem, mimo że są członkami spółdzielni produkcyjnych, jeżeli dyrekcje POM zawarły z nimi umowę o pracę w myśl

przepisów rozporządzenia z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35, poz. 324).

Wspomniane osoby winny więc być traktowane w zakresie uprawnień ubezpieczeniowych tak samo jak pracownicy tzw. brygad ciągnikowych POM.

W stosunku do tych pracowników okólnik ustala następujące zasady w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych: 1) pracownikowi brygady ciągnikowej przysługuje zasiłek rodzinny za każdy miesiąc kalendarzowy po upływie okresu wyczekiwania (3 miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy w POM); 2) za miesiąc kalendarzowy, który zalicza się do okresu wyczekiwania i za który wypłaca się zasiłek rodzinny, uważa się: a) dla pracownika POM, będącego jednocześnie członkiem spółdzielni produkcyjnej, — miesiąc, w którym pracownik przepracował w POM lub w POM i spółdzielni produkcyjnej łącznie przynajmniej 20 dni w pełnym wymiarze godzin; jeśli pracownik pracował w danym miesiącu tylko w spółdzielni produkcyjnej, zasiłek rodzinny za ten miesiąc nie przysługuje, pracownik nie traci jednak po powrocie do pracy w POM nabytego uprzednio 3 miesięcznego okresu wyczekiwania; b) dla pracownika POM, nie będącego członkiem spółdzielni produkcyjnej — miesiąc, w którym przepracował co najmniej 20 dni w pełnym wymiarze godzin bez względu na to, czy pracował w POM, czy też w spółdzielni produkcyjnej (na zasadach dniówki obrachunkowej).

Ilość dni przepracowanych w spółdzielni produkcyjnej POM stwierdza na podstawie zaświadczenia wydanego przez zarząd spółdzielni. Dni przepracowanych przez pracownika POM — członka spółdzielni produkcyjnej na własnej działce przyzagrodowej nie wlicza się do dni uprawniających do zasiłku rodzinnego.

Powyższe zasady obowiązują od 1.5.1955.

Okólnik nr 23 z 13.7.1955 normuje ubezpieczenie oglądaczy zwierząt rzeźnych i mięsa. Oglądacze, z którymi prezydia powiatowych rad narodowych (powiatowe zarządy rolnictwa) zawierają umowy o pracę na podstawie rozporządzenia z 16.3.1928 (Dz. U. nr 35 poz. 323) są uprawnieni do zasiłków chorobowych i rodzinnych oraz do pomocy leczniczej. Do tych świadczeń nie mają prawa oglądacze zatrudnieni dorywczo, z którymi wspomniane organa zawierają umowy zlecenia. Oglądaczom uprawnionym do zasiłków rodzinnych zalicza się na poczet uprawnień (3-miesięcznego okresu wyczekiwania i miesiąca, za który wypłaca się zasiłek) tylko ten miesiąc kalendarzowy, w którym oglądacz przeprowadził minimalną liczbę badań, wskazaną w okólniku dla każdego miesiąca w roku. Ewidencję przeprowadzonych badań muszą prowadzić prezydia PRN. Zawodowi oglądacze nie tracą nabytego już 3 miesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli w niektórych miesiącach kalendarzowych nie przeprowadzili odpowiedniej liczby badań i nie mają za dany miesiąc prawa do zasiłku.

Okólnik nr 19 z 25.6.1955 wyjaśnia, że stosowana przez niektóre zakłady pracy, zwłaszcza zakłady przemysłu leśnego, praktyka przyznawania pracownicy, która urodziła nieżywe dziecko lub której dziecko umarło zaraz po porodzie, tylko 6 tygodniowego urlopu macierzyńskiego, nie ma żadnego uzasadnienia prawnego. Pracownica taka ma prawo wstrzymać się od pracy przez okres przewidziany w obowiązujących przepisach, w związku z czym ma do niej zastosowanie w całej rozciągłości przepis art. 105 ust. 1 pkt 2 ustawy o ubezp. społ.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Okólnik nr 21 z 2.7.1955 wprowadza w życie instrukcję zatwierdzoną przez GUS w sprawie sporządzania wewnętrznej sprawozdawczości z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Okólnik nr 22 z 6.7.1955 reguluje w oparciu o pismo GUS z 4.9.1954 ZM/90-34 tryb i terminy sporządzania i nadsyłanie przez wojewódzkie i obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych sprawozdania z wykonania dostaw szmat i makulatury.

FINANSE

Okólnik nr 16 z 22.6.1955 wprowadza na miejsce dawnej (okólnik b. ZUS nr 115/53) nową instrukcję w sprawie trybu postępowania wojewódzkich zarządów ubezpieczeń społecznych przy kontroli opłacania składek i rozliczania zasiłków przez zakłady pracy, których fundusz płac kontroluje bank.

Okólnik nr 20 z 28.6.1955 wprowadza w oparciu o zarządzenie Ministra Finansów z 8.4.1955 (Monitor A-40, poz. 390) zmiany w przepisach o rachunkowości budżetowej.

Okólniki i zarządzenia MPiOS

ŚWIADCZENIA

Pismo okólne nr 7/55 z 1.7.1955 dotyczy podwyższenia zaopatrzeń inwalidzkich, wprowadzonego zarządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej nr 51 z 18.5.1955. Dotychczas podwyższone zostały (zarządzenie Ministra PiOS nr 55 oraz pismo okólne MPiOS z 13.7.1954 ZSO — 201-12/54) o 10% zaopatrzenia wraz z dodatkami, przyznane na podstawie ustawy z 17.3.1932 o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. U. z 1945 nr 22, poz. 131 z późniejszymi zmianami) tym inwalidom, którzy utracili co najmniej 45% zdolności do zarobkowania w związku ze służbą w: a) Wojsku Polskim w okresie od 1.9.1939 do 9.5.1945, oddziałach Gwardii Ludowej, Armii Ludowej i Ludowym Wojsku Polskim, b) organach bezpieczeństwa publicznego, c) Armii ZSRR, d) wojskowych formacjach antyfaszystowskich, walczących w Hiszpanii w latach 1936-1938. Obecnie wspomniana podwyżka została rozciągnięta również na inwalidów, którzy utracili 45% zdolności do zarobkowania w związku ze służbą także w innych demokratycznych organizacjach ruchu podziemnego i partyzanckiego w czasie od 1939 do 9.5.1945, jak oddziały Armii Krajowej, partyzanckie jednostki wojskowe współdziałające z Armią ZSRR itp.

Zaopatrzenie wdów pozostałych po wspomnianych osobach, których śmierć lub inwalidztwo pozostawały w związku ze służbą w nazwanych organizacjach, zostaje podwyższone do 110 zł mies. z tym zastrzeżeniem, iż podwyżka pochłania ewentualny dodatek specjalny.

Pismo okólne nr 8/55 z 9.7.1955 zarządza wypłatę jednym przekazem rent z ubezpieczenia powszechnego i zaopatrzeń inwalidzkich oraz zaopatrzeń z b. państwowego systemu emerytalnego (P.Z.E.), normując szczegółowy tryb postępowania, który należy zostosować w związku z wykonaniem tego zarządzenia.

Pismo okólne nr 9/55 z 9.7.1955, stwierdzając szereg niedociągnięć w oddziałach wypłaty rent i zaopatrzeń prezydiów wojewódzkich rad narodowych, przypomina o konieczności ścisłego stosowania obowiązującej instrukcji o wypłacie świadczeń rentowych i obowiązku kierowników oddziałów kontrolowania właściwego stosowania tej instrukcji przez pracowników.

SPRAWY PRACOWNICZE

Pismo okólne nr 6/55 z 30.6.1955 podaje wytyczne w związku z wykonaniem zarządzenia Ministra PiOS nr 57 z 16.6.1955 w sprawie zasad premiowania pracowników niektórych komórek wydziałów rent i pomocy społecznej prezydiów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m st. Warszawy i m. Łodzi). Zarządzenie to ustala nowe zasady premiowania pracowników zatrudnionych w oddziałach przyznawania, wypłaty oraz ewidencji rent i zaopatrzeń oraz zastępców kierowników wydziałów rent i pomocy społecznej.

Pracownicy ci mogą otrzymać miesięczną premię w wysokości od 20% do 100% miesięcznego uposażenia, jeśli wyróżniają się w pracy i zadania danego oddziału, ustalone w miesięcznym planie pracy zostały wykonane. Podstawę dla oceny, czy pracownik wyróżnia się w pracy, stanowi jakość i wydajność pracy. Pismo okólne zawiera wyjaśnienia co do trybu i sposobu ustalania planu pracy oraz trybu i sposobu stwierdzenia, że plan ten został wykonany.

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

613. Obowiązek stwierdzania podjęcia pracy po urlopie macierzyńskim dla oceny prawa do zasiłku pokarmowego.

PYTANIE: **Referent zasiłków ob. O W informuje, że w asygnacie na zasiłek pokarmowy (część II) dział personalny podawał mu dotychczas datę rozpoczęcia i ukończenia urlopu macierzyńskiego. Na podstawie tych danych referent zasiłkowy ustalał, od kiedy ma liczyć okres zasiłku pokarmowego. Obecnie dział personalny zaniechał wpisywania tych danych do asygnaty zasiłkowej. Referent zapytuje, jak wobec tego ma postępować nadal.**

ODPOWIEDŹ: Część II asygnaty na zasiłek pokarmowy musi być bezwzględnie wypełniana przez zakład pracy, a ponadto w tej części asygnaty musi być również stwierdzone, czy pracownica podjęła pracę po ukończeniu urlopu macierzyńskiego (data ukończenia urlopu i rozpoczęcia pracy). Te dane są niezbędne dla ustalenia prawa do zasiłku pokarmowego. Do obowiązków kierownika zakładu pracy i głównego (starszego) księgowego odpowiedzialnych za prawidłową wypłatę zasiłków należy zapewnić referentowi zasiłkowemu potrzebną pomoc i współpracę innych komórek. W razie zaniedbania tego obowiązku przez kierownictwo zakładu pracy, referent zasiłkowy powinien zwrócić się o pomoc do rady zakładowej, która wykonuje kontrolę nad administracją w zakresie ubezpieczeń społecznych. W ostateczności, gdyby na terenie zakładu referent zasiłkowy nie znalazł odpowiedniego zrozumienia dla swej odpowiedzialnej pracy, powinien on zwrócić się do wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych, skąd niewątpliwie otrzyma pomoc. *(ss)*

614. Alimenty a prawo do zasiłku rodzinnego z tytułu zatrudnienia matki.

PYTANIE: **Pracownica zatrudniona w P.R.K. ma na utrzymaniu syna ur. 30.6.51 ze związku pozamałżeńskiego. Od ojca dziecka otrzymuje alimenty w kwocie 110 zł miesięcznie. Kierownictwo zakładu pracy odmówiło jej wypłaty zasiłku wyjaśniając, że zasiłek się nie należy, gdyż otrzymuje na dziecko alimenty.**

ODPOWIEDŹ: Stosownie do art. 35 i 39 Kodeksu rodzinnego oboje rodzice mają obowiązek wychowywania i utrzymywania dziecka, dopóki nie będzie ono mogło utrzymywać się samodzielnie. W konkretnym przypadku ojciec nie utrzymuje dziecka całkowicie, przyczynia się tylko do jego utrzymania. Matce dziecka przysługuje zatem zasiłek rodzinny na warunkach ogólnie obowiązujących. Przed wypłatą zasiłku matce należy zbadać, czy ojciec dziecka nie pobiera na nie zasiłku z tytułu własnej pracy. Jeżeli zasiłek jest wypłacany ojcu, należy wypłatę tę wstrzymać, a rozpocząć wypłacanie do rąk matki. *(ss)*

615. Podjęcie stałej pracy w Zespole Państwowych Stadnin Koni przez nowoosiedlonego a okres wyczekiwania na zasiłek rodzinny.

PYTANIE: **Robotnik, nowoosiedlony w ramach akcji osiedleńczej prowadzonej przez państwo, podjął stałą pracę w Zespole Państwowych Stadnin Koni. Zakład pracy zapytuje, czy do robotnika ma zastosowanie rozporządzenie MPiOS z 4.8.1954 (Dz. U. nr 38, poz. 168) o nabyciu prawa do zasiłku rodzinnego bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania.**

ODPOWIEDŹ: W myśl powołanego rozporządzenia, prawo do zasiłku bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania mają robotnicy nowoprzyjęci do stałej pracy w państwowych gospodarstwach rolnych (PGR) lub w państwowych gospodarstwach leśnych (PGL), jeżeli zatrudnienie podejmują jako nowoosiedleni w ramach akcji osiedleńczej prowadzonej przez właściwe organy państwowe. Postanowienia rozporządzenia o wypłacie zasiłku bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania mają zastosowanie również do robotników nowoprzyjętych do stałej pracy w Zespołach Państwowych Stadnin Koni, jeżeli zatrudnienie podjęli jako nowoosiedleni w ramach akcji osiedleńczej prowadzonej przez właściwe organy państwowe (wyjaśnienie CZUS z 30.3.1955 znak: Z 1-03-8). (ss)

616. W razie choroby, która nastąpiła bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, pracownicy umysłowej przysługuje przez nowy 3-miesięczny okres prawo do wynagrodzenia a nie zasiłek.

PYTANIE: **Pracownica umysłowa, po wyczerpaniu urlopu macierzyńskiego, nie przystąpiła do pracy i przedłożyła zaświadczenie o tymczasowej niezdolności do pracy (L4). Konfekcyjna Spółdzielnia Pracy w Tarnowie zapytuje, czy w takim przypadku w okresie choroby, następującym bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy, czy też przez nowy 3-miesięczny okres wynagrodzenie od pracodawcy.**

ODPOWIEDŹ: W sprawie powyższej zwróciliśmy się z prośbą o wyjaśnienie do CRZZ, powołanej zgodnie z dekretem z dnia 10.11.1954 (Dz. U. nr 52, poz. 260) do wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy. Biuro Prawne CRZZ wyjaśniło, że „w przypadku, gdy pracownica umysłowa zachoruje bezpośrednio po wykorzystaniu popołogowej przerwy w pracy — trzymiesięczny okres choroby, po upływie którego zakład pracy ma prawo rozwiązać stosunek pracy w trybie art. 32b rozporządzenia z 16 marca 1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych albo przestać wypłacać wynagrodzenie — należy liczyć od dnia zakończenia popołogowej przerwy w pracy". Pracownica zachowuje więc w takim przypadku przez nowe 3 miesiące prawo do wynagrodzenia; nie przysługuje jej więc w tym okresie zasiłek chorobowy. Gdyby choroba przeciągnęła się na okres dłuższy niż 3 miesiące, pracownicy przysługiwałby przez dalsze 13 tygodni (ew. 26 tygodni) zasiłek chorobowy.

Wobec zacytowanej wyżej wykładni, ustalonej przez CRZZ, nieaktualne i niewłaściwe jest wyjaśnienie nr 416 zamieszczone w nr 6/54 PUS, str. 161. *(JP)*

617. Wysokość stypendium a prawo do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Referent zasiłkowy ob. J. Zab. podaje, że tygodnik „Przyjaciółka" z 24.4.br. nr 17 w rubryce „Prawnik odpowiada" zamieścił wyjaśnienie tej treści, iż na dziecko pobierające ze szkoły wyższej stypendium poniżej 260 zł przysługuje pracownikowi zasiłek rodzinny. W wyjaśnieniu powołano się na okólnik b. ZUS nr 81 z dnia 15.10.1954 zamieszczony w PUS nr 12/54 str. 352. WZUS w Warszawie wyjaśnił referentowi, że okólnik b. ZUS nr 81 odnosi się do rent rodzinnych na dzieci, zaopatrzeń sierocych i zasiłków rodzinnych wypłacanych przy rentach i nie ma zastosowania do zasiłków rodzinnych wypłacanych zatrudnionym pracownikom.**

ODPOWIEDŹ: Wyjaśnienie WZUS było słuszne, bowiem sprawa zależności zasiłku rodzinnego od wysokości otrzymywanego stypendium dla dzieci zatrudnionych pracowników uregulowana została dopiero w dniu 19 maja 1955 roku okólnikiem nr 14 Central-

nego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych. W myśl tego okólnika zasiłki rodzinne przysługują dzieciom pracowników — studentom szkół wyższych, tak samo zresztą jak dzieciom rencistów, o ile pobierane przez nich stypendium wynosi mniej niż 260 zł. *(ss)*

618. Zatrudnienie w gromadzkiej jatce mięsnej a prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

PYTANIE: **Ob. M F zawarł umowę z prezydium gromadzkiej rady narodowej w sprawie prowadzenia taniej jatki zwierząt rzeźnych z koniecznego uboju. Do obowiązków ob. M F należy dokonanie uboju zwierzęcia, lub rozebranie sztuki, przewiezienie i rozprzedanie mięsa, prowadzenie kontroli wypłat i wpłat. Przy sprzedaży mięsa ob. M F może się wyręczać żoną. Godziny pracy nie są określone, gdyż zależą od konieczności uboju (wypadek zwierzęcia). Wynagrodzenie ustalono od sztuki zwierzęcia. Ponadto ob. M F otrzymuje odpowiednią kwotę za przewóz, sprzedaż, sprzątanie lokalu itp. Czy ob. M F podlega obowiązkowi ubezpieczenia i czy ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego?**

ODPOWIEDŹ: Umowa zawarta na warunkach powyżej wymienionych nie jest umową o pracę, lecz umową zlecenia (art. 498 § 2 Kodeksu zobowiązań). Ob. M F nie podlega więc obowiązkowi ubezpieczenia i nie ma prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. *(ss)*

619. Podjęcie pracy przez absolwenta szkoły wyższej na podstawie skierowania a 3-miesięczny okres wyczekiwania.

PYTANIE: **Absolwent szkoły wyższej, mający na utrzymaniu żonę i dziecko, podjął zatrudnienie w zakładzie pracy na podstawie skierowania do pracy. Zakład pracy zapytuje, czy absolwentowi przysługuje zasiłek rodzinny bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania.**

ODPOWIEDŹ Do 3-miesięcznego okresu zatrudnienia (wyczekiwania) wlicza się okres szkolenia zawodowego, jeżeli absolwent, podlegający przepisom ustawy z dnia 7.3.1950 o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. nr 10, poz, 106), podjął pracę w zakładzie pracy w terminie określonym w skierowaniu do pracy § 5 ust. 1 pkt. 3 rozp. MPiOS z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) w brzmieniu rozporządzenia MPiOS z 23.8.1952 (Dz. U. nr 38, poz. 267). W myśl tego przepisu wymienieni absolwenci nabywają prawo do zasiłku bez 3-miesięcznego okresu wyczekiwania, tj. już od pierwszego miesiąca zatrudnienia, jeżeli w tym miesiącu przepracują co najmniej 20 dni, w obowiązującym wymiarze godzin. *(ss)*

620. Urlop wypoczynkowy pracownika umysłowego przy rozpoczęciu pracy w dniu 1 stycznia.

PYTANIE: **Ob. R. M. pracownik umysłowy z Wrocławia, rozpoczął pracę 1 stycznia 1954. W lipcu 1954 wykorzystał 14 dni urlopu wypoczynkowego, a w lutym 1955 — 16 dni. Dział kadr oświadczył obecnie pracownikowi, że urlop za 1955 rok będzie mógł rozpocząć dopiero 1 stycznia 1956. Ob. R. M. ma wątpliwości, czy stanowisko działu kadr jest słuszne, w ten sposób bowiem — zdaniem ob. R. M. — pracownik rozpoczynający pracę 1 stycznia zmuszony jest korzystać z urlopu wypoczynkowego zawsze zimą.**

ODPOWIEDŹ: Uprawnienia pracowników umysłowych do urlopów wypoczynkowych regulują postanowienia ustawy z 16 maja 1922 o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (jednolity tekst: Dz. U. z 1949 nr 47, poz. 365, dalsza zmiana Dz. U. z 1950 nr 11, poz. 123) oraz rozp. MPiOS z 28 lutego 1953 (Dz. U. z 8 marca 1953, nr 13, poz. 54). Art. 1 ustawy z 16 maja 1922 przyznaje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu. Par. 3 rozp. MPiOS z 28 lutego 1953 uzupełnia tekst ustawy postanawiając, że pracownik umysłowy, który po upływie sześciu miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy wykorzystał dwutygodniowy urlop, nabywa po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy prawo do szesnastodniowego urlopu uzupełniającego.

Ob. R. M. uzyskał prawo do urlopu w wymiarze jednego miesiąca w dniu 1 stycznia 1955. Prawo to zrealizował otrzymując zaliczkowo 14 dni urlopu w lipcu 1954 i 16 dni w lutym 1955. W tej sytuacji prawo do następnego urlopu uzyska dopiero z dniem 1 stycznia 1956. Urlop ten oczywiście może być wykorzystany równie dobrze zimą jak latem. W świetle obowiązujących przepisów stanowisko działu kadr jest więc słuszne.

Inna sprawa, że stosowana obecnie interpretacja przepisów o urlopach może istotnie budzić zastrzeżenia wśród tych pracowników, którzy rozpoczęli pracę akurat z dniem 1 stycznia. Interpretacja ta jest obecnie przedmiotem dyskusji na łamach prasy (zob. np. „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" nr 6/55, str. 222—224). *(m)*

621. Pobieranie renty wypadkowej a prawo do renty z dekretu o p.z.e.

PYTANIE: **Ob. A. K. ukończyła 62 lata życia, ma ponad 20 lat pracy i jest jeszcze obecnie zatrudniona. Od kilku lat pobierała rentę z tytułu wypadku, który spowodował u niej ograniczenie zdolności do zarobkowania w 40%. Z dniem 1.7.1955 wypłatę renty wypadkowej wstrzymano, ponieważ badanie lekarskie wykazało, iż ograniczenie zdolności do zarobkowania z powodu wspomnianego wypadku wynosi teraz tylko 10%. Ob. A. K. zapytuje, czy może ubiegać się o rentę na podstawie dekretu o p.z.e. mimo że w dniu 1.7.1954 pobierała rentę przyznaną jej na podstawie przepisów obowiązujących przed tym terminem.**

ODPOWIEDŹ: W myśl artykułu 84 dekretu o p.z.e. przed przepracowaniem 3 lat po 1.7.1954 nie może się ubiegać o jedną z rent przewidzianych w dekrecie o p.z.e. pracownik, który w dniu 1.7.1954 pobierał rentę emerytalną lub zaopatrzenie emerytalne z tytułu własnej pracy na podstawie przepisów sprzed 1.7.1954, chyba że uległ wypadkowi w zatrudnieniu lub zachorował na chorobę zawodową po tym terminie. Trzyletni okres pracy nie musi być nieprzerwany, ewentualne przerwy nie mogą jednak wynosić łącznie więcej niż 6 miesięcy (argument z art. 32 ust. 1 dekretu). Powyższy przepis nie ma zastosowania do osób, które w dniu 1.7.1954 pobierały z tytułu własnej pracy wyłącznie rentę wypadkową i były po przyznaniu tej renty zatrudnione (art. 83 dekretu). Ponieważ ob. A. K. była, jak wynika ze stanu faktycznego, zatrudniona po przyznaniu renty wypadkowej (obojętnie jak długo, oraz czy przed, czy po 1.7.1954) przeto może już teraz ubiegać się o rentę starczą względnie inwalidzką na podstawie dekretu o p.z.e. *(JS)*

622. Powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy z powodu zawieszenia wykonania kary więzienia a ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Pracownik zatrudniony w zakładzie pracy został tymczasowo aresztowany. Przez dwa miesiące pobierał 50% wynagrodzenie i należny zasiłek rodzinny. Z początkiem trzeciego miesiąca pobytu w areszcie odbyła się rozprawa, na której zapadł wyrok skazujący z zawieszeniem na 2 lata. Bezpośrednio po rozprawie pracownik podjął pracę w tym samym zakładzie pracy, który zapytuje, czy pracownik zachował ciągłość uprawnień do zasiłków i czy można mu płacić zasiłek bez ponownego przepracowania 3-miesięcznego okresu wyczekiwania.**

ODPOWIEDŹ: Przerwa w pracy z powodu tymczasowego aresztowania nie powoduje utraty ciągłości pracy wymaganej dla uzyskania określonych korzyści materialnych i socjalnych (np. wyższego wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego, zasiłku rodzinnego itp.) i okres tej przerwy podlega zaliczeniu do czasu pracy, jeżeli pracownik po zwolnieniu z aresztu w wyniku umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego najdalej w ciągu 7 dni zgłosi się do pracy w tym samym zakładzie pracy (pismo okólne nr 102

Prezesa Rady Ministrów z dnia 15.5.1952 — Monitor Polski z dnia 29.5.1952 nr A-44, poz. 634).

W konkretnym przypadku pracownik podjął niezwłocznie pracę w tym samym zakładzie pracy, ale mimo to musi przepracować na nowo 3-miesięczny okres wyczekiwania, gdyż otrzymał wyrok skazujący, nie ma więc drugiego warunku (oprócz podjęcia pracy w terminie) zachowania ciągłości pracy, tj. umorzenia śledztwa lub wyroku uniewinniającego. Zawieszenie wykonania kary nie daje prawa do zachowania ciągłości pracy w myśl powołanego okólnika Prezesa Rady Ministrów.

623. Posiadanie przez pracownika innego dochodu poza wynagrodzeniem za pracę a prawo do zasiłku rodzinnego.

PYTANIE: **Zakład pracy otrzymał wyjaśnienie b. Centrali ZUS z dnia 14.5.1952 znak: Z.3-01-503, według którego zasiłków rodzinnych na dzieci odmawia się, gdy dochód pracownika lub jego współmałżonka z innego źródła jest wyższy niż otrzymywane wynagrodzenie za pracę. Powołane wyjaśnienie b. Centrali ZUS wymienia jako inne źródła dochodu: gospodarstwo rolne, przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe lub rzemieślnicze. W „Przeglądzie Ubezpieczeń Społecznych" nr 5/54 str. 128 zamieszczone zostało orzeczenie Trybunału Ubezpieczeń Społecznych, według którego posiadanie innego źródła dochodu poza pracą najemną nie pozbawia pracownika prawa do zasiłku rodzinnego, jeżeli pracownik spełnia warunki określone w przepisach o zasiłkach rodzinnych. Ponieważ pismo b. Centrali ZUS z dnia 14.5.1952 jest sprzeczne z orzeczeniem Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26.11.1953, zakład pracy prosi o wyjaśnienie.**

ODPOWIEDŹ: Istotnie wyjaśnienie b. Centrali ZUS z dnia 14.5.1952 nie jest zgodne z późniejszym orzeczeniem Trybunału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26.11. 1953. Trybunał w swoim orzeczeniu wyjaśnił m. in.: „Okoliczność, że osoba pozostająca w stosunku pracy posiada jeszcze drugie źródło dochodu sama przez się nie stoi na przeszkodzie pobierania przez nią zasiłku rodzinnego, jeżeli spełnia ona wszystkie warunki, przewidziane w dekrecie z dnia 28.10.1947 o ubezpieczeniu rodzinnym z późniejszymi zmianami oraz w rozporządzeniach wydanych na podstawie tego dekretu". Nie ma więc znaczenia dla oceny prawa do zasiłku okoliczność, że dochód z innego źródła, np. z gospodarstwa rolnego jest większy niż wynagrodzenie za pracę.

W myśl obecnej wykładni przepisów ubezpieczeniowych i stosowanej praktyki, posiadanie przez pracownika gospodarstwa rolnego nie jest samo przez się przeszkodą do pobierania zasiłku rodzinnego. Nie ma również znaczenia okoliczność, czy przychodowość z gospodarstwa rolnego jest większa niż wynagrodzenie za pracę. Setki tysięcy pracowników będących posiadaczami i użytkownikami gospodarstw rolnych, są zatrudnione w przemyśle, budownictwie, transporcie itp. Są oni ubezpieczeni i korzystają z tego tytułu bez żadnych ograniczeń z pomocy leczniczej, zasiłków chorobowych, pogrzebowych itp. Nie ma więc uzasadnienia, aby specjalnie przy zasiłkach rodzinnych, które są także świadczeniem ubezpieczeniowym pozbawiać pracownika zasiłku na dzieci i żonę z tego jedynie powodu, że jest użytkownikiem gospodarstwa rolnego o przychodowości wyższej niż otrzymywane wynagrodzenie za pracę.

Sytuacji takich, w których dana osoba byłaby w pełni zatrudnionym pracownikiem i równocześnie prowadziła przedsiębiorstwo przemysłowe, handlowe czy warsztat rzemieślniczy, nie spotyka się w praktyce. Zdarza się natomiast w praktyce, że współmałżonek pracownika zarobkuje samodzielnie (np. żona prowadzi pracownię krawiecką). W takim przypadku tylko w razie jaskrawej przewagi dochodów współmałżonka z samodzielnego źródła zarobkowania mogłoby powstać zagadnienie odmowy wypłaty zasiłku na dzieci. Decyzję wydałby wojewódzki zarząd ubezpieczeń społecznych; od tej decyzji pracownikowi przysługiwałoby prawo odwołania się do swego związku. Oczywiście nie ma wątpliwości, że zasiłek na żonę się nie należy, skoro nie pozostaje ona na utrzymaniu męża mając własne źródło dochodu. *(ss)*

624. Praca w zawodzie z obniżeniem kwalifikacji uprawnia do renty inwalidzkiej.

PYTANIE: **Ob. K. W. szlifierz, zarabiający normalnie około 2000 zł miesięcznie, na skutek osłabienia wzroku został przesunięty do pracy lżejszej jako magazynier narzędzi — z płacą nie przekraczającą 1000 zł. Pracownik ten nigdy nie chorował. Czy z tego powodu, że nie może pracować w swoim zawodzie, nie można go uznać za inwalidę z prawem do renty — zapytuje rada zakładowa.**

ODPOWIEDŹ: Inwalidą w rozumieniu art. 13 dekretu z 25.6.1954 o p.z.e. jest nie tylko osoba niezdolna do jakiejkolwiek pracy; inwalidą jest również osoba niezdolna do systematycznej pracy w swoim zawodzie, w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, a zdolna do pracy w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji. Osoby te zaliczane są do III grupy inwalidów i mają prawo do renty inwalidzkiej, jeśli posiadają wymagany okres zatrudnienia.

Ponieważ zawód szlifierza jest zawodem o wyższych kwalifikacjach od zawodu magazyniera, co potwierdza również wysokość zarobków, należy uznać, że obecna praca ob. K. W. w zawodzie magazyniera odbywa się ze znacznym obniżeniem kwalifikacji. W tych więc warunkach ob. K. W. może być uznany za inwalidę III grupy, pomimo że nadal pracuje, i może mieć prawo do renty inwalidzkiej, jeśli posiada wymagany okres zatrudnienia, który w zależności od wieku wynosi od 1 do 5 lat. Wniosek o rentę inwalidzką należy zgłosić za pośrednictwem zakładu pracy do wojewódzkiego wydziału rent i pomocy społecznej, który następnie skieruje pracownika na komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ) dla ustalenia grupy inwalidzkiej. *(mb)*

625. Pracownica umysłowa nie ma prawa do zasiłku z tytułu opieki nad chorym dzieckiem.

PYTANIE: **Państwowe Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Bojowników Rewolucji 1905 roku w Pabianicach pytają, czy pracownica umysłowa może również korzystać z prawa do zasiłku chorobowego w razie koniecznej opieki nad chorym dzieckiem.**

ODPOWIEDŹ: Według opinii CRZZ, zasiłki w razie koniecznej opieki matki nad chorym dzieckiem przyznane uchwałą nr 293 Prezydium Rządu z 18.5.1954 (Monitor A-47, poz. 659) mogą być wypłacane wyłącznie pracownicom fizycznym, które nie otrzymują w tym czasie wynagrodzenia.

Uchwała nie daje prawa do zasiłków pracownicom umysłowym, z uwagi na to, że stosownie od art. 20 rozporządzenia z 16.3.1928 o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323) zachowują one „również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu", a więc także w czasie opieki nad chorym dzieckiem. Według wyjaśnień orzecznictwa Sądu Najwyższego, przez „krótki okres czasu" należy rozumieć w zasadzie okres 2 tygodni, z tym, że w konkretnych przypadkach okres ten może być przedłużony do 3 miesięcy, w zależności od zalet pracownika, stosunków rodzinnych itp. W granicach więc tego okresu w zależności od indywidualnej sytuacji pracownicy i okoliczności danego przypadku otrzymuje ona wynagrodzenie z zakładu pracy. Wypłata wynagrodzenia pracownicom umysłowym, zmuszonym do przerwania pracy dla pielęgnacji chorego dziecka, nie jest ograniczona do 30 dni w roku. *(es)*

626. Okresu pobierania niepełnego ryczałtowego wynagrodzenia sprzątaczki w szkole wiejskiej nie można zaliczyć do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania.

PYTANIE: **Sprzątaczka zatrudniona od 2 lat w szkole wiejskiej (na terenie powiatu krakowskiego), za niepełnym ryczałtowym wynagrodzeniem w kwocie 318 zł miesięcznie, otrzymała od 1.1.1955 pełne ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne w kwocie 364 zł. Prezydium gromadzkiej rady narodowej zapytuje, czy w tym przypadku można zaliczyć sprzątaczce okres poprzedniej pracy za niepełnym ryczałtowym wynagrodzeniem do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania i płacić zasiłek rodzinny już od stycznia, tj. od mie-**

siąca, w którym otrzymała ona pełne ryczałtowe wynagrodzenie.

ODPOWIEDŹ: Za miesiąc kalendarzowy pracy, uprawniającej sprzątaczki w szkole wiejskiej do zasiłku rodzinnego, uważa się miesiąc kalendarzowy, za który sprzątaczka otrzymała pełne zryczałtowane wynagrodzenie, tj. w zasadzie 364 zł, a na terenie powiatów: elbląskiego, gdańskiego, wejherowskiego, szczecińskiego i wolińskiego 378 zł. Tylko za te miesiące, za które sprzątaczka otrzymuje pełne ryczałtowe wynagrodzenie (364 zł względnie 378 zł), można jej wypłacić zasiłek rodzinny i tylko takie miesiące zalicza się też do okresu wyczekiwania. Wynika to z § 2 rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społecznej z 12.2. 1951 o warunkach nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9, poz. 72). W konkretnym więc przypadku do okresu wyczekiwania można zaliczyć dopiero miesiące styczeń, luty i marzec 1955, za które sprzątaczka otrzymywała już pełne zryczałtowane wynagrodzenie i zasiłek należy wypłacać od kwietnia 1955. *(ss)*

627. Przerwy w pracy w ciągu dnia z powodu ulewnego deszczu a pełny wymiar godzin pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych.

PYTANIE: **Praca w niektórych cegielniach uzależniona jest od warunków atmosferycznych, gdyż odbywa się na placach bez żadnego nakrycia. Niekiedy ulewny deszcz przerywa pracę i padając bez przerwy do późnej nocy uniemożliwia pracownikom dalszą pracę w tym dniu, a tym samym nie pozwala wykonać pełnej normy czasu pracy mimo pozostawania w gotowości do pracy. Zakład pracy nie ma możliwości zatrudnienia pracowników w czasie trwania deszczu przy innej pracy. Jeżeli dni takich jest więcej w ciągu danego miesiąca, może się zdarzyć, że chociaż robotnicy mają przepracowane 20 dni lub więcej w danym miesiącu, nie mają 20 dni o pełnej liczbie godzin pracy. Zakład pracy zapytuje, czy dni, w których pracownicy z powodu deszczu zmuszeni byli pracować krócej niż przez pełną liczbę godzin pracy, można zaliczyć jako pełne dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych.**

ODPOWIEDŹ: Czas przestojów w pracy w ciągu dnia z powodu nadzwyczajnych okoliczności niezależnych od woli pracownika wlicza się do dziennej liczby godzin pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych, jeżeli pracownicy pozostawali w gotowości do pracy. Za nadzwyczajną okoliczność, niezależną od woli pracownika, trzeba również uznać ulewny deszcz, który ze względu na warunki produkcji w danym zakładzie pracy czy rodzaj prowadzonych robót powoduje przerwę w pracy w ciągu dnia. W konkretnym więc przypadku dni, w których pracownicy nie przepracowali pełnej liczby godzin pracy z powodu ulewnego deszczu, zalicza się do dni pracy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych. *(ss)*

628. Zaliczenie poprzedniego niepełnego zatrudnienia do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania w razie podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin.

PYTANIE: **Radca prawny zatrudniony od roku w zakładzie pracy przez 6 godzin dziennie, rozpoczął pracować od dnia 1 czerwca w tym samym zakładzie pracy w pełnym wymiarze godzin, tj. po 7 godzin dziennie. Zakład pracy zapytuje, czy w tym przypadku można zaliczyć radcy prawnemu poprzednią pracę w niepełnym wymiarze godzin do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania i płacić zasiłek rodzinny już od czerwca, tj. od miesiąca, w którym rozpoczął pracować przez 7 godzin dziennie (w pełnym wymiarze godzin pracy).**

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z § 2 rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społecznej z 12.2.1951 (Dz. U. nr 9, poz. 72) pracownik otrzymuje zasiłek rodzinny za każdy miesiąc kalendarzowy przepracowany w tym samym zakładzie pracy, po upływie trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy. Za miesiąc kalendarzowy, który zalicza się do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania i za który po upływie okresu wyczekiwania płaci się należny zasiłek, uważa się przepracowanie co najmniej 20 dni pracy w danym miesiącu. Za dzień pracy uważa się dobową normę czasu pracy ustaloną dla danej kategorii pracowników, tj. pracę w pełnym wymiarze godzin. Z tego wynika, że miesiące w których nie było pracy w pełnym wymiarze godzin, nie mogą być zaliczone do 3-miesięcznego okresu wyczekiwania. W konkretnym więc przypadku radca prawny musi najpierw przepracować trzy miesiące kalendarzowe, tj. czerwiec, lipiec i sierpień, aby nabyć prawo do zasiłku rodzinnego od września. *(ss)*

629. Obliczanie okresu urlopu macierzyńskiego i prawo rozwiązania umowy o pracę w razie zbiegu urlopu macierzyńskiego i choroby.

PYTANIE: **Pracownica umysłowa będąca w ciąży zachorowała 5.1.1955 i od tego dnia do 19.5. otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Poród nastąpił 25.2.1955. Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Rydułtowach zaliczyła na urlop macierzyński okres od 11.2. do 5.5. (2 tygodnie przed porodem i 10 tygodni po porodzie). Pracownica domaga się liczenia 12-tygodniowego urlopu macierzyńskiego dopiero od daty porodu. PSS zapytuje, czy żądanie to jest uzasadnione i prosi o wyjaśnienie, czy w związku z dalszą chorobą pracownicy po dniu 5.5. wzgl. po dniu 19.5. może z nią rozwiązać umowę o pracę i od kiedy.**

ODPOWIEDŹ: Zaliczenie urlopu macierzyńskiego przez zakład pracy w okresie od 11.2. do 5.5.1955 jest zgodne z art. 16 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet w brzmieniu ustawy z 28.4.1948 (Dz. U. nr 27, poz. 182). W konkretnym przypadku pracownica miała przewidzianą tą ustawą 2-tygodniową obowiązkową przerwę w pracy przed porodem. Fakt, że przerwa w pracy zbiegła się z chorobą nie daje podstawy do przesunięcia i tym samym przedłużenia urlopu macierzyńskiego po porodzie.

Z pracownicą będącą w ciąży, choćby chorowała dłużej niż 3 miesiące, nie można rozwiązać umowy o pracę ani w okresie całej ciąży, ani też w okresie urlopu macierzyńskiego. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu choroby może nastąpić dopiero wówczas, gdy pracownica umysłowa jest nadal niezdolna do pracy z powodu choroby przez nowy 3-miesięczny okres, licząc do ukończenia urlopu macierzyńskiego. W podanym wyżej przypadku, jeśliby pracownica była chora nadal po 19.5, rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić dopiero 5.8.1955. *(es)*

630. Zasiłek połogowy w razie urodzenia nieżywego dziecka.

PYTANIE: **Ob. S. A. w związku z komplikacjami porodowymi musiała poddać się operacji — dziecko urodziła nieżywe. Zakład pracy zapytuje, czy przysługuje jej zasiłek połogowy i urlop macierzyński i przez jaki okres czasu po porodzie; przed porodem Ob. S. A. korzystała z 3-tygodniowej przerwy w pracy.**

ODPOWIEDŹ: Według wyjaśnienia udzielonego przez CRZZ na podstawie art. 2 i 16 dekretu z 16.11. 1954 o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. nr 52, poz. 260) kobiecie przysługuje przerwa w pracy na ogólnych zasadach również w przypadku urodzenia dziecka nieżywego. Stosownie do tego wyjaśnienia, ob. S. A. ma prawo do urlopu macierzyńskiego przez 12 tygodni i przez taki sam okres do zasiłku połogowego.

Ponieważ z okresu tego ob. S. A. wykorzystała 3 tygodnie przed porodem, po porodzie ma ona prawo do urlopu i zasiłku połogowego jeszcze przez 9 tygodni. *(es)*

Przypominamy, że prenumeratę na IV kwartał 1955 r. należy opłacić najpóźniej do 10 września 1955 roku. Prenumeratę należy zgłosić i opłacić w najbliższym urzędzie pocztowym, tj. w urzędzie, który doręcza prenumeratorowi korespondencję. W inny sposób pisma naszego zaprenumerować nie można.

Czy komisje s-u należycie wykonują swoje obowiązki

W 5-lecie powołania aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w zakładach pracy

W ubiegłym miesiącu minęło pięć lat od chwili, gdy uchwałą Sekretariatu CRZZ z 7 lipca 1950 roku powołane zostały do życia komisje socjalno-ubezpieczeniowe i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi w zakładach pracy.

Powołanie komisji i delegatów s-u nastąpiło po II Kongresie Związków Zawodowych, który w uchwale o zadaniach związków zawodowych w walce o poprawę warunków materialnych i socjalnych klasy robotniczej — uznał za konieczne usprawnienie działalności ubezpieczeń społecznych, lecznictwa pracowniczego i urządzeń socjalnych.

Powołanie komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych miało na celu mobilizację członków związków zawodowych do czuwania nad usprawnieniem tej działalności oraz nad przybliżeniem jej do ludzi pracy; miało również na celu niesienie członkom grup związkowych stałej i wszechstronnej pomocy w otrzymywaniu tych świadczeń.

Zakres działalności komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych jest wielostronny i szeroki; wśród zadań tego aktywu uchwała stawia na pierwszym miejscu sprawy ubezpieczenia społecznego. Nie jest to przypadkowe, jeśli się zważy, że ubezpieczeniowe świadczenia, tak zasiłkowe jak i rentowe, są świadczeniami socjalnymi o szczególnej wadze z punktu widzenia potrzeb bytowych pracowników i najbardziej — w znaczeniu dosłownym — masowymi.

Członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowej pracują w oparciu o własny regulamin, a wybierani są oni w ilości proporcjonalnej do ilości członków załogi zakładu pracy. W dużych zakładach pracy, obok zakładowej, tworzy się oddziałowe komisje s-u. Dzięki temu, w miarę jak z wielkością zakładu wzrastają rozmiary zadań komisji, rośnie też liczba działaczy związkowych zajmujących się tymi zadaniami i powstają możliwości podziału i specjalizacji pracy w obrębie komisji. Celowi temu służą m.in. zespoły, które komisja powinna utworzyć.

W skład komisji socjalno-ubezpieczeniowych i ich zespołów mogą wchodzić nie tylko delegaci s-u, lecz także inne osoby nie będące delegatami. Ta okoliczność ma ważne znaczenie, stwarza bowiem możliwość powoływania do komisji s-u np. księgowych jako fachowców w zakresie wypłat zasiłków, lekarza przyzakładowej placówki służby zdrowia jako specjalistę w dziedzinie lecznictwa itp.

Ustalone regulaminem formy pracy komisji s-u przewidują obowiązek pracy kolektywnej, a więc obowiązek odbywania określonej ilości posiedzeń, możliwie z udziałem lekarza przyzakładowej placówki służby zdrowia, referenta socjalnego, pracowników obliczających zasiłki (referentów zasiłkowych), przedstawicieli służby bhp i innych (np. PCK).

Praca komisji s-u oparta na miesięcznym planowaniu wyklucza wszelką niezorganizowaną żywiołowość i dorywcze działanie od przypadku do przypadku.

Zespołami związanymi bezpośrednio z działalnością ubezpieczenia społecznego są: zespół kontroli wypłaty zasiłków i zespół do walki z zachorowaniami i wypadkami przy pracy.

Zadania komisji socjalno-ubezpieczeniowych w zakresie spraw ubezpieczenia społecznego są wielostronne. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe powinny bowiem troszczyć się o to, by wszyscy pracownicy znali swoje uprawnienia do świadczeń, czuwać, by świadczenia trafiały do rąk osób uprawnionych, pomagać członkom załogi w uzyskaniu należnych świadczeń, w kompletowaniu potrzebnych dokumentów oraz załatwianiu niezbędnych formalności, pilnować, by wszyscy pracownicy byli zaopatrzeni w aktualne legitymacje ubezpieczeniowe, które w nagłej potrzebie niesłychanie ułatwiają i przyśpieszają uzyskanie szybkiej pomocy leczniczej, występować z interwencją w razie sporu w sprawach zasiłkowych pomiędzy pracownikiem a administracyjną komórką zasiłkową w zakładzie pracy, pilnować terminowości wypłat zasiłków i ewentualnie interweniować w administracji zakładu pracy, jeżeli terminy wypłat nie są przestrzegane, decydować o każdej wypłacie zasiłku chorobowego, kontrolować i zatwierdzać do wypłaty listy wypłat zasiłków, czuwać nad terminowym i prawidłowym opłacaniem składek przez administrację zakładu, dbać o higieniczne i bezpieczne warunki pracy, współpracując w tym zakresie z przyzakładową placówką służby zdrowia i służbą bhp, współdziałać czynnie w zwalczaniu absencji chorobowej i rozwijać w tym celu szeroką działalność zapobiegawczą.

×

Czy wszystkie komisje socjalno-ubezpieczeniowe należycie wykonują te swoje obowiązki?

V Plenum CRZZ odbyte w czerwcu br. poddało krytyce działalność socjalno-ubezpieczeniowego aktywu związkowego obciążając go — obok administracji zakładów pracy — współodpowiedzialnością za niedostateczne warunki sanitarno-higieniczne w hotelach robotniczych, pomieszczeniach dla robotników rolnych w PGR oraz w stołówkach prowadzonych przez oddziały zaopatrzenia robotniczego itd. V Plenum stwierdziło również brak współpracy aktywu s-u ze służbą zdrowia w zakresie zapobiegania chorobom i wypadkom przy pracy, analizowaniu absencji chorobowej oraz podnoszeniu stanu sanitarnego w zakładach pracy. V Plenum zobowiązało cały aktyw socjalno-ubezpieczeniowy do skupienia uwagi i wysiłków na tych zagadnieniach.

A jaki w praktyce bywa stosunek członków komisji s-u do ich ważnych zadań i jaki jest sposób ich pracy w dziedzinie świadczeń ubezpieczeniowych?

„W naszym zakładzie pracy komisja socjalno-ubezpieczeniowa istnieje tylko... na papierze" — skarżą

się liczni, niestety bardzo liczni referenci zasiłków w listach nadsyłanych do redakcji PUS.

„Komisja socjalno-ubezpieczeniowa podobno jest w naszym zakładzie, ale my tu nie widujemy żadnego z jej członków" — piszą pracownicy sekcji świadczeń pewnego wielkiego przedsiębiorstwa budowlanego — „funkcje komisji, jeśli idzie o podpisywanie list wypłat zasiłków, asygnat chorobowych itp. pełni tu — jednoosobowo przewodniczący rady zakładowej".

W pewnym przedsiębiorstwie robót kolejowych ani pracownicy referatu zasiłków, ani nawet... sekretarz rady zakładowej nie znali jeszcze w czerwcu nazwisk przewodniczącego i członków komisji socjalno ubezpieczeniowej, która „podobno" ukonstytuowała się na początku kwietnia. Czy mogli więc wiedzieć o ich istnieniu pracownicy przedsiębiorstwa, którym komisja miała nieść pomoc?

Analiza L4 przed wypłatą? Ewentualna odmowa czy obniżenie zasiłku w przypadku stwierdzenia choroby spowodowanej pijaństwem czy też zawinionym udziałem w bójce?

Na takie niedyskretne pytania, stawiane w wielu zakładach pracy, i to rozmaitych branż i na różnych terenach kraju, wzruszenie ramion bywa niekiedy jedyną, lecz jakże wymowną odpowiedzią.

A oto — dla przykładu — Kopalnia Węgla Kamiennego „Wieczorek".

Praca ubezpieczeniowa administracyjnej sekcji świadczeń przebiega tu na ogół sprawnie. Nie stwierdza się specjalnie niepokojących nadpłat. Wypłaty zasiłków odbywają się terminowo. Sprawnie pracuje też referent rent przyjmujący roszczenia rentowe od pracowników (do niedawna wyłącznie z Karty Górnika).

Jaki jest jednak udział w tym komisji socjalno-ubezpieczeniowej?

Na to pytanie, postawione radzie zakładowej, sekretarz rady czyni dość długie poszukiwania w szafie z aktami, skąd wyciąga kilka bardzo grubych segregatorów po prostu napęczniałych papierami i — po dłuższym znowu poszukiwaniu — pokazuje plan pracy komisji s-u na maj, przewidujący analizę L4 i kontrolę obliczania zasiłków chorobowych; nic jednak nie może powiedzieć (w przedostatnim dniu maja) na temat wykonania tego planu.

Cóż więc robi komisja socjalno-ubezpieczeniowa?

Komisja w roku bieżącym trzykrotnie odmówiła przyznania zasiłku chorobowego: raz — górnikowi, notorycznemu bumelantowi, który doznawszy urazu poza pracą, usiłował sugerować wypadek przy pracy; drugi raz — w przypadku sfałszowania asygnały L4 i wreszcie po raz trzeci, gdy choroba została spowodowana chuligańskim zachowaniem chorego.

Ale te przykłady działalności komisji s-u nie są wystarczające, by można było prace komisji ocenić pozytywnie, zwłaszcza, że omówione przypadki odmowy zasiłków chorobowych odnosiły się do górników cieszących się na terenie „Wieczorka" jak najgorszą opinią, że odmowa nastąpiła w przypadkach tak jaskrawych, iż wypłata zasiłku chorobowego tym osobom wywołałaby niechybnie protesty ze strony załogi.

Co robi aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, aby informować pracowników o przysługujących im uprawnieniach do świadczeń?

„Zamówiliśmy broszury o ubezpieczeniach, które zostaną rozdane radom oddziałowym, delegatom s-u i mężom zaufania" —informuje przewodniczący rady zakładowej.

Oczywiście, że popularna broszura w rękach uświadomionego aktywisty związkowego może oddać duże korzyści załodze.

Ale sama broszura — to stanowczo za mało, szczególnie w sytuacji, gdy zakład pracy dysponuje tak świetnym zespołem urządzeń informacyjnych, jak jest to właśnie w kopalni „Wieczorek": rozbudowany radiowęzeł, gazetki ścienne, „błyskawice" i wreszcie własna gazeta, bardzo zresztą dobrze i ciekawie redagowane „Życie Kopalni Wieczorek" — dwutygodnik ukazujący się w kilkutysięcznym nakładzie.

Próżno by jednak w pogadankach i informacjach, wygłaszanych przez radiowęzeł i publikowanych w gazetkach szukać choćby wzmianki na tematy ubezpieczenia społecznego.

A przecież właśnie tymi drogami należałoby informować pracowników o uprawnieniach do świadczeń, o niezbędnej dokumentacji i o wszelkich zachodzących zmianach w ustawodawstwie ubezpieczeniowym; tymi właśnie drogami trzeba by podawać do wiadomości całej załogi — w celach wychowawczych — przypadki odmowy wypłaty zasiłków chorobowych z krótkim komentarzem wyjaśniającym, powody, dla których zasiłku odmówiono.

Szczególnie wielkie znaczenie miałyby informacje dotyczące uprawnień do rent, bowiem, jak wykazują liczne przykłady, pracownicy często nie wiedzą, że już nabyli prawo do renty.

Nie jest prawdą to, co powiedział żartobliwie jeden ze związkowców „Wieczorka", że ludzie zawsze wiedzą, gdy im się coś należy". Przeczy temu przykład zaczerpnięty właśnie z kopalni „Wieczorek". Oto w roku ubiegłym pewna młoda robotnica rozpoczęła w „Wieczorku" pracę pod ziemią (jako pomocnica dołowa); po dwu zaledwie miesiącach pracy uległa wypadkowi i postradała rękę. Ta właśnie pracownica nie wiedziała, że w tej sytuacji, bez względu na przepracowany okres czasu, ma prawo do renty z Karty Górnika. Dowiedziawszy się o tym zupełnie przypadkowo, zwróciła się o pomoc do referenta rent, który pouczył ją, jak należy złożyć i jak udokumentować wniosek o rentę. Sprawnie załatwił tę sprawę b. Oddział Wojewódzki ZUS w Chorzowie i w krótkim czasie inwalidka pracy otrzymała rentę z KG wraz ze wzrostem wypadkowym w łącznej sumie 623 zł.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa nie powinna dopuszczać do takich sytuacji, by pracownicy przypadkowo dowiadywali się o rzeczach tak bardzo dla nich istotnych, jak prawo do zasiłków lub do świadczeń emerytalnych. Bowiem czuwanie nad sprawami ubezpieczenia społecznego, to nie tylko czuwanie nad tym, by świadczenia nie trafiały do nie powołanych rąk, ale także czuwanie nad tym, aby każdy człowiek pracy w porę otrzymał świadczenie zagwarantowane mu ustawodawstwem.

Przytoczone przykłady nie mają celu sugerowania poglądu, że wszystkie komisje socjalno-ubezpieczeniowe funkcjonują źle, jest bowiem wiele komisji s-u pracujących bardzo ofiarnie i umiejętnie, z całkowitym zrozumieniem wagi i odpowiedzialności swych zadań.

Przytoczone przykłady ostrzegają jednak przed niebezpieczeństwem, jakim dla pracy komisji s-u jest niedopuszczalne zwężanie zakresu wykonywanych zadań, jak na przykład w wielu przypadkach ograniczanie się wyłącznie do mechanicznego podpisywania asygnat i list wypłat zasiłków i spełniania innych formalności.

Na przykładzie aktywu s-u kopalni „Wieczorek", aktywu, który przecież nie pracuje najgorzej, można właśnie stwierdzić, jak wiele mógłby on działać w zakresie ubezpieczenia społecznego, gdyby przejawił więcej inicjatywy i gdyby wykorzystał wszystkie dostępne mu środki.

×

Po przekazaniu ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym instruktorzy wypłat zasiłków (rewidenci) zarządów ubezpieczeń społecznych poświęcać będą w czasie kontroli zasiłków w zakładach pracy pewną ilość czasu na instruktaż aktywu s-u w zakresie kontroli wypłat zasiłków, walki z absencją chorobową i związanych z tym spraw. Dzięki temu fachowemu instruktażowi praca komisji socjalno-ubezpieczeniowych osiągnie niewątpliwie wyższy poziom.

Lecz byłoby błędem uzależniać poprawę pracy aktywu s-u jedynie od pomocy instruktażowej zarządów ubezpieczeń społecznych. Z natury rzeczy bowiem instruktorzy wypłat zasiłków kontaktować się będą z zakładowym aktywem najwyżej kilka razy w roku.

Toteż obowiązek niezwłocznego zainteresowania się stylem pracy aktywu socjalno-ubezpieczeniowego spoczywa nadal na radach zakładowych oraz na wyższych instancjach związkowych, zwłaszcza na zarządach okręgowych, które powinny zwracać uwagę nie tylko na to, by komisje s-u planowały pracę, lecz i na to, by plany pracy terminowo realizowały, a przede wszystkim, by nie zwężały tych planów przez ograniczenie zakresu prac do mechanicznego „podpisywania" list.

Ustanawiając przed pięciu laty komisje socjalno-ubezpieczeniowe i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy władze związkowe miały na celu powołanie wielotysięcznej armii ofiarnych pracowników społecznych, którzy będą rzetelnie troszczyć się o sprawy towarzyszy pracy, a także będą dbali o to, by fundusze ubezpieczeniowe nie trafiały do rąk bumelantów, kombinatorów i nierobów, lecz — po zabezpieczeniu aktualnych potrzeb ubezpieczenia społecznego — służyły dalszej rozbudowie świadczeń socjalnych.

Spełnienia tych zadań oczekują od aktywistów socjalno-ubezpieczeniowych wszyscy ludzie pracy.

Maria Majewska

Jak zapobiec nieprawnemu pobieraniu
zasiłków rodzinnych na młodocianych i stypendystów

Wymiana oświadczeń na druku Ch 35, dokonywana corocznie w październiku, ma na celu wykazać aktualną ilość członków rodziny pracownika, na których z tytułu swego zatrudnienia ma on prawo pobierać zasiłki rodzinne.

Nie przypadkowo wyznaczono na wymianę oświadczeń właśnie październik. W tym miesiącu, z kolei drugim jeśli idzie o nowy rok szkolny, a pierwszym — jeśli o rok akademicki, każdy pracownik może już stwierdzić, które z jego dzieci po wakacjach zaprzestało nauki i ewentualnie podjęło zatrudnienie, a które uczy się nadal; na ogół wie także, czy dziecku studiującemu na wyższej uczelni przyznano stypendium i w jakiej wysokości.

Wydawało by się więc, że złożenie nowego oświadczenia powinno całkowicie zapobiegać nieprawnym wypłatom zasiłków rodzinnych na dzieci.

Tymczasem tak nie jest. Raz po raz bowiem stwierdza się przypadki pobierania zasiłków na dzieci w wieku poniżej 16 lat, które rozpoczęły już pracę zarobkową, stwierdza się też pobieranie zasiłków na studentów szkół wyższych, otrzymujących stypendia w pełnej wysokości.

Takie przypadki zdarzały się również i w naszym zakładzie pracy w K.Z.P.W. w Konstantynowie k. Łodzi.

Oto w czasie lutowej kontroli związkowej stwierdzono tu, że pracownik M. pobierał zasiłek na syna urodzonego w 1939 roku. W czasie kontroli pracownik zeznał, że syn pracuje od 1 lutego 1955, co nie odpowiadało prawdzie, kiedy bowiem zarządałem zaświadczenia z zakładu pracy, zatrudniającego chłopca, okazało się, że rozpoczął on pracę 1 listopada 1954. Po porozumieniu więc z radą zakładową, nadpłacone zasiłki zostały potrącone ratalnie.

W innym przypadku pracownik P. przez całe półrocze pobierał nieprawnie zasiłek rodzinny na syna studenta Politechniki Łódzkiej. Przy wymianie oświadczeń pracownik złożył wprawdzie zaświadczenie dziekanatu stwierdzające, że syn stypendium nie pobiera, jednak stypendium to zostało przyznane od półrocza, o czym pracownik „zapomniał" zawiadomić zakład pracy.

Wydaje mi się, że sprawa pobierania zasiłków rodzinnych na młodocianych, którzy podjęli pracę, oraz na stypendystów szkół wyższych, interesuje żywo również i innych referentów zasiłkowych: w takich przypadkach są oni bowiem zdani wyłącznie na dobrą wolę pracownika i nie mają praktycznej możności bronić się przed nienależnymi wypłatami.

Należałoby więc ustalić bezwzględny nakaz, aby:

1) zakłady pracy zatrudniające młodocianych z urzędu powiadamiały o tym zakłady pracy, w których pracują rodzice młodocianych oraz

2) dziekanaty szkół wyższych niezwłocznie zawiadamiały zakłady pracy zatrudniające rodziców stypendystów o przyznaniu im stypendium.

O tym obowiązku dziekanatów mówi wprawdzie pkt. 4 komunikatu b. ZUS z marca 1952 o wstrzymaniu zasiłków rodzinnych na stypendystów szkół wyższych, jednakże, jak widać, nie wszystkie uczelnie stosują się do tego.

Pisał już w roku ubiegłym o takich przypadkach — w odniesieniu do Politechniki Warszawskiej i do Politechniki Śląskiej w Bytomiu — korespondent z chorzowskiego Klubu Korespondentów PUS. Myślę jednak, że zagadnienie to jest aktualne nie tylko na Śląsku i nie tylko na terenie Łodzi.

Tym bardziej więc byłoby konieczne, aby władze ubezpieczeniowe zainteresowały się tą sprawą i uregulowały ją w porozumieniu z władzami resortowymi i Ministerstwem Szkół Wyższych.

Jan Gierszon

Narada instruktorów WZUS w Bydgoszczy

Ostatniego dnia każdego miesiąca we wszystkich wojewódzkich zarządach ubezpieczeń społecznych odbywają się miesięczne narady instruktorów wypłat zasiłków (rewidentów). Narady te umożliwiają bezpośrednią wymianę doświadczeń z codziennej pracy instruktorów, a kierownictwu dostarczają materiałów do regulowania pewnych zagadnień ubezpieczeniowych.

W naradzie, jaka w dniu 30 czerwca br. odbyła się w Wojewódzkim Zarządzie Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wziął udział Naczelny Dyrektor Centralnego ZUS, S. Będkowski.

Porządek obrad obejmował: ocenę wyników pracy instruktorów oraz wyników szkolenia, instruktażu i narad rejonowych, omówienie stanu absencji chorobowej i działalności przyzakładowych placówek służby zdrowia, ustalenie zadań dla instruktorów i inspektorów na miesiąc lipiec i różne sprawy pracownicze.

Otwierając naradę, dyrektor WZ US w Bydgoszczy, tow. Piechowski podkreślił, że demokratyzacja ubezpieczenia, dla której podstawę stworzył dekret z 2 lutego br. o przekazaniu ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym wymaga, aby instruktorzy jak najlepiej spełnili poważne zadanie zapoznania szerokiego aktywu związkowego z ustawodawstwem, organizacją i techniką pracy ubezpieczeniowej. Instruktor bowiem musi pomagać komisjom socjalno-ubezpieczeniowym w czuwaniu nad tym, aby świadczenia z ubezpieczenia społecznego trafiały zgodnie z przeznaczeniem do rąk pracowników istotnie potrzebujących pomocy.

Kierownik Sekcji Kontroli, tow. Ritter, na podstawie przeprowadzonej analizy protokołów za okres od 1 stycznia br, stwierdził duże postępy w jakości pracy instruktorów, przy czym podkreślił szczególnie coraz bardziej zdecydowane przestawianie się z pracy kontrolnej na pracę instruktażowo-kontrolną. Szczególnie czerwiec był pod tym względem miesiącem przełomowym. Na podstawie protokołów spisywanych przez instruktorów można już teraz dokładnie ocenić organizację komórki zasiłkowej oraz pracę aktywu związkowego w zakładzie pracy. Ponadto protokoły zawierają konkretne wnioski zmierzające do uregulowania napotkanych nieprawidłowości w pracy ubezpieczeniowej w badanych przedsiębiorstwach.

Z bardzo szerokiej i ożywionej dyskusji, w której zabierali głos wszyscy instruktorzy, wynikało, że jeszcze w wielu przypadkach instruktorzy natrafiają na duże trudności we współpracy z kierownictwem zakładów pracy i aktywem związkowym.

Często się jeszcze zdarza, że rada zakładowa bez żadnej analizy składa mechanicznie podpisy na listach wypłat zasiłków, względnie na zaświadczeniach o czasowej niezdolności do pracy. Również bywa i tak, jak się to zdarzyło w Powiatowej Radzie Narodowej w Inowrocławiu, że instruktor, chcąc omówić wyniki kontroli, zabiegał o przyjęcie u przewodniczącego przez kolejne 3 dni, aż wreszcie musiał z omówienia zrezygnować.

St. inspektor tow. Matuszczak mówił o stwierdzonych na przestrzeni ostatniego kwartału nadużyciach i rażących zaniedbaniach w zakresie wypłat zasiłków w zakładach pracy, (w wyniku czego sporządzono 4 doniesienia do prokuratora), pouczył instruktorów, jak należy postępować w przypadku stwierdzenia malwersacji.

St. inspektor, tow. Górski przedstawił wyniki szkolenia za II kwartał, frekwencja na szkoleniach jest wysoka jeśli idzie o referentów zasiłkowych, natomiast za mały jest jeszcze udział aktywu związkowego.

Tow. Piechowski w oparciu o zebrane materiały z zakładów produkcyjnych omówił organizację przemysłowej służby zdrowia w województwie bydgoskim. Na podstawie tych materiałów poinformował instruktorów o ich nowych zadaniach w zakresie analizowania absencji chorobowej i działalności profilaktycznej przyzakładowej służby zdrowia.

Po omówieniu planów pracy poszczególnych instruktorów na lipiec br. omówiono wątpliwości powstające przy stosowaniu niektórych przepisów ubezpieczeniowych.

Podsumowania narady dokonał Naczelny Dyrektor tow. S. Będkowski podkreślając, że zadaniem zarządów ubezpieczeń społecznych jest konsekwentne realizowanie programu Partii i Rządu w sprawie stałego podnoszenia warunków materialnych i kulturalnych mas pracujących. Zarządy ubezpieczeń społecznych jako organ związkowy są odpowiedzialne za realizację tych zadań, jakie Partia i Rząd postawiły przed związkami zawodowymi, powierzając im ubezpieczenia społeczne. Na obecnym etapie trzeba przede wszystkim przekształcić aparat ubezpieczeniowy w aparat związkowy. Temu celowi służyć musi systematyczne szkolenie i każda narada zawodowa, także więc miesięczne narady instruktorów. Wymiana doświadczeń pozwoli osiągnąć lepsze wyniki pracy. Nasi instruktorzy nie czują się jeszcze w pełni instruktorami zwłaszcza w stosunku do zakładowego aktywu związkowego. A przecież likwidacja nadpłat i nadużyć w zakresie wypłat zasiłków to zagadnienie b. poważne, wymagające wielkiej, systematycznej uwagi działaczy związkowych w zakładach pracy, ustawienia komórek zasiłkowych na właściwym poziomie, zainteresowania administracji zakładu pracy i stosowania w razie potrzeby odpowiednich środków wychowawczych. Instruktor winien interesować się stanem absencji chorobowej w zakładzie i wskazywać aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu, jakie są jego zadania w zakresie walki z absencją i podnoszeniem stanu zdrowotności załogi. W przyszłości w naradach powinni uczestniczyć również przedstawiciele zarządów okręgowych związków zawodowych; pozwoli to na szybszą obustronną wymianę doświadczeń ubezpieczeniowych i związkowych.

Na zakończenie Naczelny Dyrektor stwierdził, że narada bydgoska spełniła swoje zadania, gdyż uczestnicy omówili cały szereg istotnych zagadnień, mających wpływ na jakość pracy, a zebrane spostrzeżenia i materiały zostaną odpowiednio wykorzystane. Słowa uznania należą się za to kierownictwu i wszystkim towarzyszom instruktorom, którzy w ożywionej dyskusji dali obraz swej pracy, pracy niełatwej, bo wymagającej wszechstronnych wiadomości ubezpieczeniowych i wiele taktu osobistego.

Maria Surmicka

W dążeniu do wzrostu jakości i wydajności pracy

Nowy system premiowania pracowników wydziałów rent i pomocy społecznej PWRN

Z dniem 1 lipca 1955 został zniesiony dotychczasowy system normowania pracy i premiowania pracowników wydziałów rent i pomocy społecznej PWRN zatrudnionych przy ewidencji, przyznawaniu i wypłacie rent powszechnych i inwalidów wojskowych.

Zniesienie dotychczasowego systemu normowania stanowi poważną reformę metod i systemu pracy pracowników jednostek organizacyjnych objętych dotychczas tym systemem normowania czasu. System ten, dobry na pewnym etapie swego istnienia, w ostatnich latach skostniał i doprowadził pracowników do rutyny oraz był powodem biurokracji. System ten nie tylko nie pomagał w załatwianiu spraw i nie był bodźcem do lepszej i wydajniejszej pracy, lecz odwrotnie, stał się ostatnio źródłem przewlekania spraw i powolnego ze szkodą dla rencisty i państwa załatwiania wniosków rentowych.

Kontrole przeprowadzone przez Zarząd Rent Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w wydziałach rent i pomocy społecznej wykazały, że system ten był niejednokrotnie umyślnie wykorzystywany przez niektórych niezbyt uczciwych pracowników do uzyskania premii w sposób nie zawsze zgodny z potrzebami państwa i rencistów. Tak np. w niektórych wydziałach, zamiast wysłać do petenta jedno pismo z żądaniem dołączenia wszystkich potrzebnych dokumentów, wysyłano co pewien czas pismo z żądaniem tylko jednego dokumentu. W ten sposób przez umyślne przewlekanie sprawy, przez niekompleksowe załatwienie wniosku pracownik zyskiwał na ilości czynności i zapisywał sobie odpowiednie rozliczenie się z dnia roboczego. Stwierdzono również, że w niektórych przypadkach pracownicy wysyłali w sprawach niepotrzebne monity albo pisma, zaliczając sobie czas tych czynności. Otrzymane później odpowiedzi na te monity i pisma były przez nich dekretowane ad acta i znowu liczony był czas tych czynności na poczet dnia roboczego.

W reszcie system ten pozwalał na niesłuszne premiowanie tych pracowników, którzy przez wielką ilość czynności wykazywali wykonywanie dzienne i miesięczne w 125% i więcej, podczas gdy cała ich praca polegała w ciągu miesiąca na wysłaniu rozmaitej korespondencji. Inni natomiast pracownicy, którzy dla samej sprawy rent najwięcej zrobili, gdyż najwięcej spraw załatwili decyzjami, mogli premii nie otrzymać, jeśli nie mieli ponad 100%.

Prezydium WRN w m. Łodzi w piśmie do Zarządu Rent MPiOS stwierdza, że niektórzy pracownicy, jakkolwiek załatwiali mniejszą ilość roszczeń, to jednak ilość załatwionej przez nich korespondencji — niewspółmiernie wielkiej do napływającej — dawała i daje im możność procentowego zwiększenia wydajności pracy, a tym samym otrzymania premii... stan ten stał się chronicznym i w dużej mierze przyczynił się do zmanierowania, a nawet zdemoralizowania niektórych pracowników".

Inspektorat Kontrolno-Rewizyjny przy Prezydium RN m. st. Warszawy podaje w piśmie do tego Prezydium, że „stosowany w wydziale rent i pomocy społecznej system premiowania może mieć wręcz przeciwne skutki, mianowicie może zdemoralizować pracowników, którzy wiedząc że czynności przez nich wykonywane nie są kontrolowane, będą skłonni do wykazywania czynności, które w ogóle nie miały miejsca..... szereg czynności w ogóle nie jest kontrolowany przez aprobantów albo aprobata odbywa się na podstawie zaufania do pracownika". Dlatego też — podaje tenże Inspektorat — było możliwe, że jeden pracownik podał, iż w ciągu dnia załatwiał przy okienku „informacje" przez 420 minut tzn. przez 7 godzin, a więc przez cały prawie dzień roboczy, a nadto załatwił w tymże dniu według kart obliczeniowych inne prace, których wykonanie wymagało dalszych 7,5 godzin pracy.

Poważną wadą tego systemu było obliczanie norm wydajności. Zabierało to dużo pracy każdemu pracownikowi, który codzień obliczał sam swą wydajność, prowadząc przy tym całą buchalterię i wypisując rozmaite karty i zestawienia. Oprócz niego sprawdzeniem i zestawieniem miesięcznych wyników zajmowało się kilku pracowników przez kilka dni w miesiącu. Wreszcie obliczanie absorbowało również pracowników rachunkowości. Według danych jednego z wydziałów, który zatrudnia ponad 100 pracowników, sprawa obliczenia norm czasowych w konsekwencji oznaczała zatrudnienia przy normach około 4-5 pracowników przez cały miesiąc, innymi słowy normy oznaczały dla tego wydziału stratę 4—5 etatów.

Wreszcie bardzo poważnym momentem ujemnym norm czasowych było zdenerwowanie pracowników. Przez pierwsze 4 — 5 godzin dnia roboczego pracownik pracował spokojnie, ale 6 i 7 godzina były pełne napięcia i zdenerwowania. Pracownik obliczał, ile już tego dnia zarobił w czasie i gdy stwierdzał, że nie ma jeszcze tyle zaliczonego czasu, ile potrzeba do uzyskania premii zaczynał się denerwować i rozmyślać, co zrobić by „złapać czas", by móc zaliczyć sobie rozmaite czynności. A zdenerwowanie miało raczej odwrotny skutek. Pracownik zaczynał pracować z mniejszą wnikliwością, często nie wczytywał się w akta i myślał tylko o tym, jak dokonać w tych aktach jakiejś czynności, która by dawała „czas" niezależnie od tego, czy ta czynność była potrzebna i niezależnie od tego, że ona czasem powodowała przewlekanie spraw. Na usprawiedliwienie niektórych pracowników należy podkreślić, że podczas odpraw z udziałem przedstawicieli Zarządu Rent przyznawali oni samokrytycznie, że wszystkie wyżej wymienione ujemne strony systemu normowania czasu pracy umysłowej były przez nich wykorzystywane i sami oni prosili o zmianę tego systemu, który nie jest dobrym i raczej prowadzi do zdemoralizowania pracowników.

System ten nie dawał poza tym bodźca do współzawodnictwa. Bowiem nie wyniki pracy były elementem porównywalnym przy współzawodnictwie, lecz ilość procentów, która nigdy nie odpowiadała wynikom pracy. Procenty były tylko mechanicznym obliczeniem stosunku czasu do wykonanych czynności, a nie obejmowały rezultatów pracy. Teoretycznie mogło nawet się zdarzyć, że w danym miesiącu w danym wydziale wszyscy pracownicy wy-

robili ponad 125% normy i jednocześnie nie załatwili a n i j e d n e j s p r a w y rentowej, cała bowiem ich praca polegała na wysyłaniu korespondencji. A przecież najważniejszą pracą jest przyznawanie i wypłata rent, a nie prowadzenie korespondencji. Dlatego system ten zawierał tyle błędów, dlatego nie dawał on gwarancji szybkiego a dobrego wykonania pracy.

Dlaczego system ten zawierał tyle błędów, dlaczego nie dawał on gwarancji szybkiego a dobrego wykonania pracy?

Po pierwsze dlatego, że system nie widział człowieka, widział natomiast załatwianie papierków. System ten dawał możność wyróżniania się pracownikowi, który załatwił dużo czynności tzn. wysłał dużo korespondencji. A przecież dobry jest nie ten pracownik, który napisał dużo korespondencji — czasem niestety i niepotrzebnej — ale ten, który stara się jak najszybciej załatwić decyzją wniosek rentowy, właśnie zmniejszając ilość korespondencji i wychodząc z założenia, że za wnioskiem stoi żywy człowiek, który czeka na swoją rentę. A człowiekiem tym jest przecież starzec, inwalida albo dziecko, a więc osoby potrzebujące pomocy.

Po drugie system ten miał charakter ilościowy, nie oceniał w ogóle jakości pracy. Normowaniem czasowym system obejmował samą ilość pism i korespondencji, nie wchodził natomiast w ocenę, czy to pismo było potrzebne i czy zostało ono dobrze i właściwie napisane. Istniała wprawdzie aprobata. Ale jak ona wyglądała zilustrował nam Inspektorat Rewizyjno-Kontrolny przy Prezydium RN w m. st. Warszawie. Zresztą sam aprobant był według tego systemu zainteresowany w pozytywnej aprobacie, gdyż system ten charakteryzował się takim dziwolągiem, iż aprobant był bity za dobrą pracę, a nagradzany za złą. Mianowicie, jeśli zdyskwalifikował czynność tzn. zrobił dobrą robotę i nie puścił złego pisma, wtedy czas ten mu się nie liczył i odwrotnie, gdy puścił pismo złe, to czas mu się liczył. System więc zachęcał aprobanta do jak największego wypuszczania „braków".

Nowy system premiowania zerwał w pełni z pojęciem normowania czasu pracy umysłowej. Zarządzenie nr 57 MPiOS z 16. 7. 1955 w sprawie zasad premiowania pracowników niektórych komórek wydziałów rent i pomocy społecznej prezydiów WRN wyraźnie stanowi w § 2, że „pracownicy wymienionych komórek mogą otrzymać miesięczną premię w wysokości od 20 do 100% miesięcznego uposażenia, jeśli wyróżniają się w pracy i zadania ustalone dla danego oddziału w miesięcznym planie pracy zostały wykonane".

Podstawą do przyznania premii jest zaistnienie dwóch warunków. Pierwszym jest wykonanie zadań planowych przez dany oddział. Każdy oddział powinien co miesiąc planować swą pracę. Plan oddziału wchodzi do planu pracy wydziału, który zgodnie z pismem okólnym Zarządu Rent nr 6/55 z 30.6.1955 powinien być ustalony najpóźniej do dnia 5 miesiąca objętego planem.

Ustalenie planu pracy oddziału jest bardzo ważną czynnością. Za właściwy plan pracy oddziału odpowiadają kierownik wydziału, jego zastępca i kierownik oddziału. Ich obowiązkiem jest dopilnowanie, by plan miesięczny pracy uwzględniał całą zdolność produkcyjną załogi wydziału.

Zniesienie norm, a w szczególności zniesienie zapisów i buchalterii normowania czasowego wyzwoliło poważne rezerwy czasu tak, że plan pracy powinien obejmować nie tylko to co oddział wykonał do 1 lipca 1955, lecz o wiele więcej. Wprowadzenie nowego systemu premiowania nie może w ż a d n y m p r z y p a d k u być powodem zmniejszenia się wydajności pracy pracowników. Fakt, że czas nie jest kontrolowany nie może oznaczać osłabienia pracy i kurczenia się jej wyników.

Pismo okólne Zarządu Rent nr 6/55 wymienia przykładowo kierunki i zadania planu pracy. Nie są one oczywiście wymienione w sposób wyczerpujący. Oddziały mogą w planach przewidzieć również inne zadania i prace. Nie mogą one jednak prowadzić do osłabienia wydajności. Nowy system bowiem powinien przyczynić się przede wszystkim do podniesienia właśnie wydajności i wzrostu współzawodnictwa pracy.

Premia zostaje przyznana wtedy, gdy plan pracy jest wykonany. Gdy plan pracy oddziału nie został w danym miesiącu wykonany, premia nie może być w zasadzie przyznana.

Drugim warunkiem do przyznania premii jest wyróżnienie się danego pracownika w pracy. Podstawą dla oceny wyróżnienia się pracownika w pracy jest jakość i wydajność jego pracy.

Nowy system zwraca zasadniczą podstawową uwagę na jakość pracy pracownika. Ilość pracy wyraża się w wykonaniu planu miesięcznego. Natomiast warunkiem wymaganym nie od zespołu, lecz od indywidualnego pracownika jest przede wszystkim jakość jego pracy. Oczywiście wkład ilościowy pracy pracownika jest także brany pod uwagę i dlatego zarządzenie mówi o wydajności pracy. Ale sama wydajność bez jakości nie może być podstawą do przyznania premii.

Zarządzenie, wiążąc prawo do premii z wykonaniem obu warunków, dopuszcza jednak w pewnych okolicznościach przyznanie premii mimo niezaistnienia jednego z warunków, a mianowicie wykonania miesięcznego planu pracy. Bywają bowiem przypadki, gdy plan pracy został wprawdzie nie wykonany, ale poszczególni pracownicy włożyli w wykonanie go dużo pracy i mimo to nie byli zdolni do wykonania całego planu. Albo plan pracy nie został wykonany z przyczyn niezależnych od pracowników, np. wybuch epidemii i masowe zachorowanie pracowników — stąd pozostała przy zdrowiu reszta pracowników nie mogła sobie dać rady z całym planem obliczonym na pełny skład oddziału. W tym przypadku wyróżniający się pracownicy, którzy wnieśli wybitny wkład pracy w danym miesiącu, mogą otrzymać premię mimo niewykonania miesięcznego planu pracy.

Jak wysoko stawia zarządzenie sprawę jakości pracy, można stwierdzić również z przepisu zarządzenia, który przewiduje, że premia nie należy się pracownikowi, który wprawdzie wyróżnił się w danym miesiącu w pracy, ale w tymże miesiącu ujawniono przypadki jego uchybień w pracy na przestrzeni okresu sześciu miesięcy, licząc wstecz od dnia wykrycia tego uchybienia.

Pracownik popełnił uchybienie, ale ono wyszło na jaw w kilka miesięcy później, np. nadpłata zawiniona przez pracownika. W miesiącu, w którym uchybienie miało miejsce pracownik otrzymał premię. Nie

podlega ona zwrotowi. Natomiast w miesiącu, kiedy ona została ujawniona, nie może on otrzymać premii. Jest to bowiem pewnego rodzaju kara za uchybienie i jednocześnie podkreślenie, że w miesiącu, kiedy uchybienie zostało popełnione, premia się właściwie nie należała.

Należy zwracać specjalną uwagę na czas ujawnienia uchybienia. Jeśli uchybienie zostało ujawnione w danym miesiącu jeszcze przed wypłatą premii za miesiąc poprzedni, wówczas nie należy wypłacać premii za ten poprzedni miesiąc. Albowiem jeśli wstrzymanie premii będzie dotyczyło bieżącego miesiąca, wtedy pracownik wiedząc już z góry, że w tym miesiącu nie otrzyma premii, nie będzie miał bodźca do zwiększenia swej wydajności i do dobrej pracy.

Popełnione uchybienie nie może jednak wiecznie wisieć nad pracownikiem, jak miecz Damoklesa. Dlatego zarządzenie wprowadza sześciomiesięczne przedawnienie. Jeśli więc wyjdzie na jaw uchybienie popełnione przed więcej niż 6 miesiącami, wtedy takie ujawnienia uchybień nie mogą być podstawą nie przyznania premii, o ile oczywiście dany pracownik na tę premię w danym miesiącu zasługuje.

Należy również podkreślić zmiany dotyczące wysokości premii. Dotychczasowe premie w zasadzie nie przekraczały 12 — 15% poborów pracownika. Obecnie premia może sięgać 100% poborów i nie może być mniejsza od 20%. Pracownik, który wyróżnił się w pracy i otrzymał premię, powinien odczuć, że został premiowany, powinien móc za premię nabyć sobie jakiś kosztowny przedmiot poza budżetem miesięcznym i mieć w ten sposób realny dowód oceny jego pracy przez władze przełożone.

Nowy system premiowania jest systemem przy którym na pewno rozwinie się współzawodnictwo pracy i szlachetna rywalizacja pracowników. Każdy bowiem pracownik ma w nim możność wykazania się, iż jest najlepszym pracownikiem, że pracuje lepiej niż jego koledzy, że jemu właśnie należy się premia za pracę. Mechaniczne przyznawanie premii według starego systemu w zależności od ilości czynności prowadziło do tego, że każdy dbał o swoją wydajność, nie interesując się wydajnością swego kolegi. Po wtóre system poprzedni umożliwiał otrzymanie premii przez wszystkich i stąd wykluczał współzawodnictwo. Nowy system z góry zakłada, że nie wszyscy pracują równo, że jedni pracują dobrze ale inni jeszcze lepiej, a inni znowu słabiej i dlatego premiowanie wszystkich jest jednocześnie pokrzywdzeniem najlepszych. A przecież właśnie najlepsi i tylko najlepsi powinni być premiowani. Dlatego system ten stwarza dla każdego pracownika bodziec, by przez swoją wydajność i jakość pracy wykazać się, jako najlepszy pracownik i jako ten, który zasługuje na premię.

Ciężka i odpowiedzialna jest rola i zadania kierownika wydziału przy przyznawaniu premii. Wykluczamy z góry przypadki kumoterstwa, aczkolwiek i one mogą być. Na kierowniku wydziału ciąży jednak wielka odpowiedzialność za przyznawanie premii. Musi on pamiętać, że decyzje jego będą przedmiotem oceny załogi, powinien więc tak decydować, by wszyscy pracownicy uznawali jego decyzje za słuszne i sprawiedliwe. Dlatego ocena pracy każdego pracownika, jak i faktu wykonania planu miesięcznego powinny być dokonywane przez specjalną społeczną komisję. Komisja ta ma tylko głos doradczy. Ostateczną decyzję w sprawie premii wydaje kierownik wydziału na wniosek swego zastępcy lub kierownika oddziału. W tym bowiem przejawia się zasada jednoosobowego kierownictwa, która obowiązuje w administracji państwowej.

Żywimy nadzieję, że nowy system premiowania przyczyni się do podniesienia pracy wydziałów rent i pomocy społecznej w dziedzinie rent na wyższy poziom. Stanie się bodźcem do lepszej jakościowo pracy, do szybszego i wnikliwego załatwiania wniosków rencistów, do realizacji hasła, które postawił Zarząd Rent MPiOS przed załogą pionu rentowego w kraju: każdy pracownik, który złoży wniosek o rentę powinien być obsłużony przez pion rentowy tak, by nie miał żadnej przerwy czasowej między miesiącem, w którym otrzymał wynagrodzenie za pracę w swoim zakładzie pracy a miesiącem, w którym otrzyma należną mu rentę.

Michał Ponarski

Informować pracowników o ich uprawnieniach

Kiedy w Konstantynowskich Zakładach Przemysłu Wełnianego przeprowadzano kontrolę lutową, pracownik Stefan Olejnik zgłosił żonę jako członka rodziny uprawnionego do zasiłków rodzinnych.

Ponieważ Olejnik dotychczas zasiłku na żonę nie pobierał, wezwałem go do referatu ubezpieczeniowego, aby sprawę tę wyjaśnić.

Okazało się, że pracownik po prostu nie wiedział o przysługującym mu prawie do tego świadczenia na żonę, która wprawdzie kiedyś pracowała, lecz od dawna zaprzestała pracy, spełniała ponadto inne warunki uprawniające do zasiłku.

Zażądałem więc dostarczenia zaświadczenia z zakładu żony o zaprzestaniu przez nią pracy, oraz zaświadczenia komitetu blokowego, stwierdzającego, że nie podjęła nowego zatrudnienia.

Zaświadczenia te dostarczył mi Olejnik w ciągu czterech dni. Obliczyłem więc zasiłek za okres wsteczny i wypłaciłem niezwłocznie. Nie trzeba chyba dodawać, jak bardzo pracownik był z tego zadowolony.

Wypadek ten świadczy, że na oddziale zatrudniającym Olejnika, aktywiści socjalno - ubezpieczeniowi i mężowie zaufania nie omawiali z pracownikami spraw ubezpieczenia społecznego, ani nie informowali ich o warunkach do zasiłków.

A przecież zasiłki z ubezpieczenia społecznego, uzupełniając w znacznym stopniu zarobki pracownika, nie pozostają bez wydatnego wpływu na jego sprawy bytowe. Właściwy stosunek aktywu związkowego do spraw bytowych załogi nie jest sprawą błahą; na troskę o sprawy bytowe ludzi pracy silny nacisk położyło przecież IV Plenum CRZZ.

Toteż szczególnie w chwili obecnej, kiedy ubezpieczenie społeczne powierzone zostało związkom zawodowym jako organizacji reprezentującej interesy ogółu pracowników, należy bacznie czuwać, by nie zdarzały się przypadki narażania pracownika na utratę zasiłku tylko dlatego, że nie znał swoich uprawnień.

Informowanie o tych uprawnieniach — to jedno z ważniejszych zadań zakładowego aktywu związkowego.

Jan Gierszon

O trudnościach pracy referenta zasiłkowego

Wiele już pisano na łamach PUS o odpowiedzialnej pracy referenta zasiłkowego, a przecież temat ten ciągle jest aktualny, podobnie jak wciąż aktualne są trudności z tą pracą związane.

Przede wszystkim niedostateczna jest współpraca komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Czynności komisji s-u, jeśli idzie o stwierdzanie wypłaty zasiłków chorobowych, pełni przeważnie przewodniczący rady zakładowej. Asygnaty chorobowe często w ogóle nie są analizowane. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe odgrywają niekiedy rolę „dobrego wujka" i nie odmawiają wypłaty zasiłku chorobowego nawet w przypadkach, gdy choroba została spowodowana pijaństwem, udziałem w bójce itp.

Pracę referenta zasiłkowego utrudniają ponadto komitety blokowe wystawiając zaświadczenia oparte nie na stanie faktycznym, ale na informacjach zainteresowanego pracownika.

Oto, na przykład, pracownica pozostawała w domu opiekując się chorym sześcioletnim dzieckiem. Zakład pracy zażądał zaświadczenia z komitetu blokowego, stwierdzającego, że w domu pracownicy nie ma nikogo, ktoby mógł zaopiekować się dzieckiem. Komitet blokowy wystawił takie zaświadczenie, jednakże zakład pracy na podstawie wiarogodnych informacji dowiedział się, że zaświadczenie to nie odpowiadało prawdzie.

Na ponowną interwencję, komitet blokowy wystawił drugie zaświadczenie stwierdzające, że z pracownicą zamieszkuje jej nigdzie nie pracująca matka, stale wychowująca dziecko, która jednakże tym razem nie mogła zaopiekować się chorym wnuczkiem, ponieważ przechodziła atak wątroby.

Czyżby komitety blokowe były uprawnione do wystawiania diagnozy o stanie zdrowia mieszkańców?

I jeszcze kilka słów o współpracy z zarządami ubezpieczeń społecznych.

Otóż należałoby bezwzględnie dążyć do tego, aby kontrole instruktorów (rewidentów) wypłat zasiłków w zakładach pracy były częstsze. Jeśli bowiem kontrola obejmuje niezbyt długi okres zasiłkowy ściągnięcie nadpłat zasiłków nie przedstawia się tak bardzo źle. Znacznie trudniejsza sprawa przy dłuższych okresach, kiedy wielu pracowników zmieniło nie tylko miejsce pracy, lecz nawet miejsce zamieszkania.

Dlatego też zwracam się do zarządów ubezpieczeń społecznych z propozycją, aby opracowując plany kontroli, planowali kontrole częstsze, szczególnie w tych zakładach, gdzie stwierdzone zostały wysokie nadpłaty.

I jeszcze jedno z zakresu współpracy zarządów ubezpieczeń społecznych z zakładami pracy:

Otóż, jak wiadomo, zdarza się, że pewne brakujące dokumenty (dla udokumentowania nadpłat zasiłków z wykazu B) zakład pracy — nie z własnej winy — przesyła już po terminie wyznaczonym przez rewidenta, wówczas kiedy suma nadpłat została już przelana z konta bankowego zakładu pracy na konto zarządu ubezpieczeń społecznych. W takich przypadkach zarządy ubezpieczeń skwapliwie pilnują terminów potrącenia należności, natomiast zwlekają ze zwrotem gotówki zakładowi pracy.

Podobna sytuacja istnieje wówczas, gdy chodzi o przelewy bezpośrednie (przy sumach poniżej 250 zł.), kiedy to kwotami już wpłaconymi przez zakład pracy, obciąża się powtórnie konto tego zakładu. Pisma kierowane w takich sprawach do zarządów ubezpieczeń długo niekiedy pozostają bez odpowiedzi.

Nie będę się rozwodził nad trudnościami w pracy referenta zasiłkowego spowodowanymi na przykład brakiem kontroli wewnętrznej, albo niedbałym wypełnianiem przez służbę zdrowia zaświadczeń L4, bo przecież o tym ciągle pisze się na łamach PUS.

Dodam jedynie, że trzeba jeszcze wiele wysiłku, zarówno ze strony administracji zakładów pracy, ze strony zakładowego aktywu związkowego oraz zarządów ubezpieczeń społecznych, aby praca zasiłkowa w zakładzie przebiegała sprawnie, bez zgrzytów i zahamowań.

Bogusław Wójcik
Częstochowa

Znajomość mianownictwa chorób

usprawni pracę referenta zasiłkowego

Wbrew opinii, że podanie do wiadomości referentom zasiłkowym mianownictwa chorób nie ma praktycznego znaczenia, pomimo poglądu, że mianownictwo jest tajemnicą dostępną tylko lekarzom, nie mogę zgodzić się z takim stanowiskiem.

Nie rozumiem przede wszystkim, dlaczego w takim razie mianownictwo chorób umieszcza się w podręczniku dla szkół, na przykład „Materiały do nauczania sprawozdawczości i statystyki", praca zbiorowa pod redakcją J. Osipowa, wydana przez Państwowe Wydawnictwo Szkolenia Zawodowego 1952, gdzie na str. 125 podany jest numer klasy, numer statystyczny choroby i nazwa klasy. Przecież tak opublikowane mianownictwo siłą rzeczy przestaje być tajemnicą.

Czytałem także i na łamach PUS (w nr 6/54 str. 159) opinię, że mianownictwo chorób nie jest referentowi potrzebne dla sprawnej pracy.

Otóż jestem odmiennego zdania i uważam, że mianownictwo chorób w rękach referenta zasiłkowego może przyczynić się do uniknięcia wielu nadpłat zasiłków i zapobiec pokrzywdzeniu ubezpieczonych, dla których każda złotówka ma przecież swoje znaczenie.

Oto konkretne przykłady skutków nieznajomości mianownictwa chorób:

Jedna z pracownic PMUE w Stalinogrodzie, przyjęta do pracy 14 marca 1955, była chora od 13 kwietnia do 15 kwietnia 1955, a od 28 kwietnia do 9 maja 1955 miała zwolnienie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem. Za czas od 16-23 maja ta sama pracownica doręczyła zaświadczenie L4 z numerem statystycznym 204 i z adnotacją o pobycie w szpitalu. Referent zasiłkowy, ujrzawszy nieznany sobie numer statystyczny, wypłacił zasiłek chorobowy. Dopiero gdy pracownica doręczyła następne zwolnienie na druku L4 z tym samym numerem statystycznym 204 na czas od 24 maja do 8 sierpnia, referent doszedł do wniosku, że jest to połóg (poród przedwczesny). Okazało się wów-

czas, że pracownica nie ma spełnionych warunków wymaganych do wypłaty zasiłku połogowego, nie przepracowała bowiem 4 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych pozostając przed przystąpieniem do pracy w PMUE na utrzymaniu męża. A więc zasiłku jej nie wypłacono, a ponadto trzeba było potrącić zasiłek, który uprzednio wobec nieznajomości symbolu 204 wypłacono za pierwsze 8 dni choroby.

A oto drugi konkretny przypadek:

Pracownik zachorował przed upływem 28 dni zatrudnienia. Na zwolnieniu L4 miał numer statystyczny 188. Sam numer nie wtajemniczonemu nic nie mówi. Ponieważ jednak przypadkowo widziałem w cytowanym na wstępie podręczniku, że choroba ta należy do kategorii zakaźnych, przeto zasiłek chorobowy wypłaciłem.

Przeprowadzona ostatnio kontrola z ramienia WZUS w Chorzowie zakwestionowała początkowo tę wypłatę, jednakże po dokładniejszej analizie okazało się, że wypłata była słuszna, bowiem numer statystyczny 188 wskazuje chorobę ostrą zakaźną.

Rewidenci WZUS zamieszczają w protokołach pokontrolnych uwagi, iż w razie wypadku w zatrudnieniu służba bhp powina na asygnacie chorobowej potwierdzać, czy wypadek jest zgłoszony, w wypadku zaś przeciwnym zasiłku nie wypłacać. Również w razie wypadku poza zatrudnieniem kontrolerzy wymagają spisywania protokołu okolicznościowego.

Rozumiem te wymagania, bo w razie wypadku w zatrudnieniu płaci się zasiłek bez okresu wyczekiwania lub w podwyższonym wymiarze zaś z tzw. protokołów okolicznościowych można wywnioskować, czy np. ubezpieczony nie wywołał choroby przez udział z własnej winy w bójce i czy nie zachodzą warunki do odmowy zasiłku.

Wszystko więc byłoby dobrze, gdyby w tym kierunku wyszły jednolite zarządzenia dla wszystkich zakładów pracy, oraz gdyby referentom zasiłkowym podano przynajmniej z grubsza numery statystyczne (np. 1-34 choroby zakaźne ostre uprawniające do wypłaty zasiłku bez okresu wyczekiwania, 81-84 wypadki w pracy, 85-92 wypadki poza pracą itd).

Jeżeli w protokołach pokontrolnych wykazywane są usterki spowodowanej nieznajomością przez referenta zasiłkowego mianownictwa chorób, to kierownik zakładu pracy oraz główny księgowy i rada zakładowa po przeczytaniu takich protokołów mogą być przekonani, że referent zasiłkowy nie przestrzega wydanych w tej sprawie przepisów, (których w rezultacie dotąd nie ma), tak samo jak nie ma przepisów odnośnie sporządzania protokołów okolicznościowych z pracownikami, którzy dostarczyli druk L4 z symbolem 85-92 (urazowe).

W związku z tym zagadnieniem trzeba też zauważyć, że lekarze piszą dość często na asygnatach chorobowych mylne symbole choroby, np. 85, a przy spisywaniu protokołu okazuje się, że był to wypadek w pracy pod ziemią. Na 200 asygnat miesięcznie bywa około 10 takich nieścisłości, kiedy zamiast numeru statystycznego 81 podany jest numer 85 lub 88.

Wynika więc z tego, że mianownictwo chorób jest nieraz potrzebne i podanie go z grubsza, np jednorazowo w PUS, spowodowałoby to, że referenci ubezpieczeniowi zaglądaliby do niego wtedy, gdyby zachodziła jakakolwiek wątpliwość. Nie trzeba by oczywiście wymieniać poszczególnych chorób, jak np. 14-cholera, czy 36-gruźlica narządów oddechowych, lecz podać ogólnie grupy chorób, ważne ze względu na wykonywanie przepisów o zasiłkach chorobowych, np. 1-34 — ostre choroby zakaźne, 81-84 — wypadek w pracy, tak aby referenci mogli sprawdzić, czy prawidłowo został wpisany numer do rubryki w p. 4 asygnaty L4.

Franciszek Rak

PRZEGLĄD WYDAWNICTW

INFORMATOR AKTYWISTY ZWIĄZKOWEGO — CZĘŚĆ I Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1955, str. 490, cena 13,40 zł.

Wydawnictwo Związkowe przystąpiło do publikacji, którą zapewne każdy działacz związkowy powita z serdeczną wdzięcznością. „Informator Aktywisty Związkowego", którego część I ukazała się niedawno z druku, pomyślany jest jako zbiór materiałów i dokumentów związanych z podstawowymi dziedzinami działalności związków zawodowych w Polsce. Zawiera on więc wyciągi z przemówień czołowych działaczy partyjnych, państwowych i społecznych, które formułują wytyczne działalności związkowej w ogóle i w poszczególnych działach pracy związków zawodowych, uchwały i postanowienia najwyższych organów związkowych, ustawy, rozporządzenia, regulaminy itd. regulujące poszczególne dziedziny działalności związkowej lub też określające normy prawne w dziedzinach, nad którymi czuwają związki zawodowe (np. umowy o pracę). Jest to więc zbiór obowiązujących tekstów, usystematyzowany według zagadnień, bez komentarzy redaktorów wydawnictwa.

Część pierwsza Informatora obejmuje 3 działy: I Zasady działalności związków zawodowych, II Praca i płaca, III Praca kulturalno-wychowawcza i działalność w zakresie sportu. Dział I zawiera teksty dotyczące zadań związków zawodowych, metod ich działalności, składek członkowskich, stosunków pracy działaczy związkowych itd. W dziale „Praca i płaca" zebrane są materiały i przepisy dotyczące współzawodnictwa pracy, umów zbiorowych i funduszu zakładowego, wynalazczości pracowniczej, odznaczeń państwowych za osiągnięcia w produkcji, umów o pracę robotników i pracowników umysłowych, zabezpieczenia kadr pracowników wykwalifikowanych, czasu pracy, urlopów, normowania pracy, wynagrodzenia za pracę, uprawnień pracowników powołanych do służby wojskowej, zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy, zakładowych komisji rozjemczych i ochrony własności społecznej.

Część II Informatora zawierać będzie materiały i dokumenty dotyczące spraw bytowych i socjalnych, ochrony pracy, ubezpieczeń społecznych i finansów.

W ten sposób działacze związkowi otrzymują komplet materiałów i aktów ustawodawczych związanych z ich działalnością, przede wszystkim ustawodawstwa dotyczącego spraw pracowniczych.

Jest rzeczą zrozumiałą, że tak zamierzone wydawnictwo musi być obszerne. Toteż pierwsza część Informatora zajmuje prawie 500 stron. Ale nie jest to też książka „do czytania", lecz podręczne narzędzie w codziennej pracy, które jest tym cenniejsze im pełniejszy daje zbiór dokumentów, dotychczas rozrzuconych po rozmaitych wydawnictwach. Informator służyć może poza tym także dla celów szkoleniowych.

Szybkie wyszukanie w obszernym tomie potrzebnych materiałów nie sprawia trudności dzięki szczegółowemu, usystematyzowanemu tematycznie spisowi zamieszczonych w księdze dokumentów. Ponadto zaś, bardziej szczegółowym przewodnikiem po tematach objętych Informatorem jest alfabetyczny skorowidz zagadnień.

Na pierwszy rzut oka Informator niepokoi swoją objętością, zwłaszcza gdy się pomyśli, że służyć on powinien potrzebom nie tylko etatowych ale i nieetatowych działaczy związkowych; po bliższym przyjrzeniu się książce stwierdza się z przyjemnością, że nie jest to jego wada, lecz zaleta. O przydatności Informatora można będzie wydać pełny sąd po pewnym okresie praktycznego posługiwania się nim.

Zwracamy uwagę, że Wydawnictwo Związkowe prosi użytkowników Informatora o nadsyłanie uwag dotyczących treści pierwszego jego wydania. *(jp)*

NOWE PRZEPISY O ZAOPATRZENIU EMERYTALNYM — *Michał Ponarski* — Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955, str. 55, cena 2,10 zł.

Broszura jest popularnym wykładem przepisów dekretu z 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, ujętym w 11 rozdziałach, których treść i kolejność na ogół wiernie odpowiada układowi rozdziałów w samym dekrecie.

Informując o treści przepisów, autor uzupełnia ją krótkimi komentarzami wyjaśniającymi ich znaczenie, genezę i uzasadnienie polityczne, gospodarcze i socjalne. Wyjaśnieniu zasad dekretu na tym ogólniejszym tle poświęcony jest przede wszystkim rozdział I pracy pt. „Ogólne zasady dekretu" oraz następny o niektórych ogólnych pojęciach dekretu. Następnie autor omawia poszczególne rodzaje świadczeń (renta starcza, inwalidzka itd.), po czym informuje o postępowaniu w sprawach rentowych, a więc o sposobie składania wniosków o renty, wypłacania rent itd. Na końcu broszury podane są przykłady ustalania uprawnień do renty i sposobów obliczania jej wysokości.

Wykład jest jasny i wyczerpująco informuje o nowych przepisach emerytalnych, przy czym podkreślić trzeba żywą i przyjemną narrację, która bardzo podnosi wartość popularyzacyjną broszury. Zaznacza się to specjalnie w komentarzach autora, ułatwiających czytelnikowi zrozumienie sensu poszczególnych przepisów i ich wzajemnych powiązań.

W związku z toczącą się na łamach PUS dyskusją nad określaniem inwalidztwa, warto zacytować uwagi autora zamieszczone na str. 23 broszury na temat inwalidztwa grupy III:

„Istotną okolicznością przy zaliczaniu do III grupy inwalidów jest ustalenie zmiany zawodu ze znacznym obniżeniem kwalifikacji..."

„Znaczne obniżenie kwalifikacji będzie się w praktyce wyrażało w znacznym obniżeniu zarobków, spowodowanym zmianą zawodu wskutek stanu zdrowia. Jeżeli więc zmiana zawodu spowodowana stanem zdrowia wywołuje znaczne obniżenie zarobków, można mówić o inwalidztwie III grupy. Jeżeli natomiast zmiana zawodu spowodowana stanem zdrowia nie wywołuje ujemnych skutków materialnych, nie można będzie danej osoby zaliczyć do III grupy inwalidów. Renta inwalidzka jest wyrównaniem możliwości życiowych, jakie pracownik miał przed doznaniem inwalidztwa. Renta inwalidzka jest wyrównaniem strat materialnych poniesionych przez inwalidę skutkiem przymusowej zmiany zawodu spowodowanej stanem zdrowia. Renta inwalidzka pozwala inwalidzie w kumulacji z mniejszymi zarobkami otrzymywać ten sam udział w dochodzie społecznym i pozostawać na tym samym poziomie życia. Inwalidztwo bowiem jest pojęciem nie tylko lekarskim, lecz również w znacznym stopniu ekonomicznym, gospodarczym i jego ustalenie zależy od obu tych elementów".

„Te kryteria dotyczące ustalania inwalidztwa nie są jednak sztywne. Pewne rodzaje kalectwa lub pewne schorzenia, jak np. kończyny, będą zawsze skutkowały zaliczenie do III grupy inwalidów. Inne natomiast kryteria stosowane są przy określaniu inwalidztwa III grupy, które powstało w wyniku wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej. W tym bowiem przypadku niezdolność do pracy, która spowodowała zaliczenie do III grupy inwalidów, jest związana z wykonywaniem pracy, pozostaje w związku przyczynowym z wykonywaniem pracy i w rencie inwalidzkiej musi się wyrażać również odszkodowanie należne pracownikowi, który stracił zdolność do pracy w związku i z powodu wykonywanej pracy".

„Zagadnienie ustalenia inwalidztwa jest zagadnieniem nowym, zagadnieniem, które będzie się rozwijało w miarę rozwoju orzecznictwa i praktyki komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia".

Na zakończenie jedna uwaga: Jako zasady ogólne dekretu autor wymienia zasady: powszechności, jednej renty, niezawieszalności renty i praw nabytych. Zasady te niewątpliwie tłumaczą różne postanowienia dekretu, można jednak mieć wątpliwości, czy zasady te najlepiej charakteryzują konstrukcję nowego systemu zaopatrzeń. Nie wydaje się w każdym razie, aby w tych właśnie zasadach zawierała się istota nowego systemu zaopatrzeń i aby na podstawie tego wykładu „ogólnych zasad" czytelnik uzyskał jasny pogląd na rewolucyjny charakter nowego systemu, który zapoczątkował system zaopatrzeń budowanych na zasadach socjalistycznych. Nie wyczerpują też te „ogólne zasady" podstawowych założeń, z których wyrósł dekret. Istotnym uzupełnieniem są w tym zakresie wyjaśnienia zawarte w następnym rozdziale o niektórych ogólnych pojęciach dekretu, przy czym nie bardzo wydaje się uzasadniony podział na „ogólne zasady" i „ogólne pojęcia", tym bardziej, że omówienie ogólnych „pojęć" lepiej tłumaczy podstawowe założenia dekretu, niż rozdział poprzedni. *(jp)*

KOMISJE ROZJEMCZE — *H. Borkowski* i *L. Krakowski*. Wydawnictwo Związkowe CRZZ, Warszawa 1954, str. 160, cena 4 zł.

Książka zawiera teksty i komentarz: (1) dekretu z dnia 24 lutego 1954 o zakładowych komisjach rozjemczych i (2) rozporządzenie Rady Ministrów z 1 kwietnia 1954 w sprawie powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego: ponadto teksty (3) rozporządzenia Rady Ministrów z 24 kwietnia 1954 w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe i (4) uchwały Rady Ministrów z 24 kwietnia 1954 w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunków pracy; wreszcie (5) tekst instrukcji CRZZ z 9 sierpnia 1954 w sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych wraz z przykładowo wypełnionymi wzorami obowiązujących formularzy.

Książka powinna znaleźć się w posiadaniu każdego z członków komisji rozjemczych, w radach zakładowych jak również w administracji zakładów pracy. *(m)*

STOSUNKI MAJĄTKOWE MIĘDZY MAŁŻONKAMI — *Józef St. Piątowski*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955, str.164, cena 12 zł.

Stosunkom prawno majątkowym pomiędzy małżonkami w prawie kapitalistycznym — na tle rozmaitych burżuazyjnych systemów prawnych — autor przeciwstawia stosunki majątkowe pomiędzy małżonkami w ustawodawstwie Polski Ludowej, wyodrębniając w tym ustawodastwie dwa etapy: okres do 1 października 1950 roku i okres po tej dacie, tj. od wprowadzenia w życie Kodeksu rodzinnego.

Na całość pracy składają się rozdziały omawiające: (I) stosunki prawno-majątkowe pomiędzy małżonkami w prawie burżuazyjnym, (II) takież stosunki w w prawie socjalistycznym, (III) stosunki niezależne od ustroju majątkowego, (IV) wspólność ustawową i wspólny majątek małżonków, (V) zarządzanie i rozporządzanie majątkiem wspólnym oraz odpowiedzialność tym majątkiem za długi małżonków i (VI) podział majątku wspólnego małżonków.

Książkę uzupełnia wykaz skrótów oraz wykaz cytowanej literatury. *(m)*

USTAWODAWSTWO PRACY — poradnik dla rad zakładowych opracowali. *dr Czesław Kulikowski i mgr Albin Mirończuk.* Wydawnictwo Związkowe, CRZZ Warszawa 1954, str. 176, cena 4,60 zł.

Poza wstępem, omówieniem roli ustawodawstwa pracy w budownictwie socjalistycznym oraz objaśnieniami dla czytelników, na całość pracy składa się omówienie — z powołaniem na obowiązujące przepisy — zagadnień dotyczących: umowy o pracę, socjalistycznego stosunku do pracy, zabezpieczenia kadr pracowników wykwalifikowanych, zakładowych umów zbiorowych, zagadnienia zaspokajania bytowych spraw pracowników oraz sposobów rozpatrywania i załatwiania odwołań, listów i zażaleń.

Liczne podtytuły, jakimi zaopatrzono każdy z wymienionych działów, znacznie ułatwiają posługiwanie się poradnikiem, zawierającym ponadto szczegółowy skorowidz alfabetyczny.

Autorzy nie podają w swej pracy tekstów podstawowych aktów prawnych. Teksty te czytelnik znajdzie w podręczniku pt. „Informator aktywisty związkowego", którego tom I wydało niedawno Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

„Ustawodawstwo Pracy" oparte jest na stanie prawnym z 31 lipca 1954. Od tego czasu niektóre z przepisów prawnych uległy zmianie. Dotyczy to np. przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, w stosunku do których zostały wprowadzone zmiany dwoma nowymi aktami prawnymi: 1) uchwałą Rady Ministrów, powziętą w marcu na wniosek CRZZ (Monitor nr 20 z 12 marca br.) oraz 2) dekretem Rady Państwa (Dz. U. nr 21 z 31 maja br.). *(m)*

INFORMATOR TECHNIKA BEZPIECZEŃSTWA i HIGIENY PRACY — dodatek do miesięcznika „Ochrona Pracy", str. 96.

Chcąc jak najbardziej ułatwić pracę inżynierom i technikom bhp, redakcja czasopisma „Ochrona Pracy" (organ CRZZ i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy) powzięła myśl zebrania i opublikowania danych informacyjnych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Publikacja ta ukazała się w postaci broszury stanowiącej dodatek do numeru 5/55 tego czasopisma.

„Informator" daje ogólną orientację w problematyce, pokazuje podstawowe metody działania oraz dostępne źródła poruszające zagadnienia bhp.

„Informator" omawia: 1) instytucje działające w dziedzinie bhp, 2) ramowy instruktaż wstępny, 3) dystrybucję urządzeń i sprzętu ochronnego, 4) ważniejsze przepisy z dziedziny bhp z podziałem według problemów i według rodzajów zatrudnienia oraz 5) bibliografię ważniejszych publikacji z zakresu bhp.

Inicjatywa wydania „Informatora" jako dodatku do „Ochrony Pracy", wskutek czego trafi on do rąk wszystkich czytelników tego czasopisma, zasługuje na całkowite uznanie. *(m)*

BUDOWA INDYWIDUALNYCH DOMÓW JEDNORODZINNYCH — *W. Borowski.* Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955, str. 46, cena 2,25 zł.

Nawiązując do zagadnienia budowy domów jednorodzinnych w Związku Radzieckim, gdzie budownictwu indywidualnemu okazuje się daleko idącą pomoc, autor omawia to zagadnienie w Polsce Ludowej.

We wstępie broszury przytoczone zostały akty normujące zasady i formy organizacyjne tego rodzaju budownictwa; w poszczególnych zaś jej rozdziałach omówiono: (1) pojęcie domu jednorodzinnego, z powołaniem się na przepisy, które ustalają to pojęcie w naszym ustawodawstwie, (2) organizację akcji budowy domów jednorodzinnych, (3) budownictwo indywidualne powszechne, (4) budownictwo indywidualne przyzakładowe, (5) spółdzielcze zrzeszenie budowy domów jednorodzinnych oraz (6) uprawnienia właściciela domu jednorodzinnego.

Wszystkim tym, dla których, jak powiedziano we wstępie. „posiadanie własnego domu z ogródkiem ma nieodparty urok i stanowi przedmiot gorącego pragnienia", omawiana broszura może oddać duże usługi orientując w realnych możliwościach zrealizowania tych pragnień. : *(m)*

ORZECZNICTWO ARBITRAŻOWE TOM VI. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1955, wydanie I str. 224 cena 14,50 zł.

Zbiór obejmuje 180 orzeczeń arbitrażowych Głównej i Okręgowych Komisji Arbitrazowych, z okresu od 1 lipca 1952 do 31 grudnia 1953 roku, w opracowaniu zespołu pracowników Głównej Komisji Arbitrażowej. .

W zbiorze tym znajduje się jedno orzeczenie dotyczące spraw ubezpieczeniowych, a mianowicie prawa ZUS (obecnie zarządów ubezpieczeń społecznych i wydziałów rent i pomocy społecznej PRN) do regresu z tytułu wypłacanych świadczeń do zakładów pracy, które zawiniły wypadek w zatrudnieniu.

Wyciąg z tego orzeczenia podajemy na str. 238 niu. numeru PUS. *(m)*

Zaległe egzemplarze sprzedają sklepy Przedsiębiorstwa Sprzedaży Prasy Antykwarycznej „Ruch" w W-wie, ul. Wiejska 14 i Puławska 108. Poza Warszawę pisma dostarcza Biuro Wysyłkowe Przedsiębiorstwa Sprzedaży Prasy Antykwarycznej „Ruch", ul. Puławska 108.

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 860-71, wewn. 38
Redaguje: KOLEGIUM REDAKCYJNE
Adres redakcji: Warszawa, ul. Czerniakowska 231, gmach B, pokój 360, tel. 894-31, 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.

Zam. PWG 289/Cz/55 z dn. 26.VII.55. Podpisano do druku 19.VIII.55. Druk ukoń. 24.VIII.55.
Nakład 8.495. Papier kl. 7, 60 gr. Ark. wyd. 6.5. Zam. 4227-C
Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. B-6-125204

Jeżeli chcesz miło spędzić wczasy,
odkładaj na ten cel wcześniej
pieniądze na książeczkę PKO

POL
GOS

Cena egz. zł 5. –