PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Nr 7/56 1956

POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE

TREŚĆ

Inauguracja dyskusji nad problematyką badawczą ubezpieczenia społecznego w Polsce Ludowej 201
Kilka założeń rozbudowy systemu zabezpieczenia społecznego — Jerzy Piotrowski 202
O koncentrację zadań i odpowiedzialności w zakresie opieki nad warunkami pracy — R. Garlicki 205
Zaniedbane zagadnienie — O zorganizowane zwalczanie wypadków poza pracą — Inż. S. Filipkowski 208
Bezpieczeństwo i higiena pracy w Hucie im. B. Bieruta — Maria Majewska . . 209
Nasilenie i przyczyny absencji chorobowej w świetle analizy w 62 zakładach pracy — H. Wróblewska — R. Hansen 211
Badanie źródeł zachorowań wśród załogi — Roman Woźniczka (Tarnowskie Góry) — Augustyn Smoliński (WZUS—Chorzów) 213
Współpraca związków zawodowych i służby zdrowia w republikach ludowych Węgierskiej i Rumuńskiej — Dr Michał Zając (WZUS — Chorzów) . . 215

NASI CZYTELNICY I KORESPONDENCI PISZĄ

W sprawie uprawnień maszynistów parowozowych zatrudnionych poza kolejami państwowymi — Antoni Kubiaczyk (Stalinogród) 217
O uproszczenie dokumentacji rentowej — Feliks Jaworski (Elbląg) — Eugeniusz Broda (Lwówek Śląski) 218
Aby referent zasiłkowy nie był kopciuszkiem — Stefan Trawiński (Toruń) . . 219
Gdy konieczna jest opieka nad dzieckiem zdrowym — Dr Jan Zdzisław Czaplicki (Warszawa) 220
Spożywcy w Bydgoszczy dążą do poprawy stanu wypłat zasiłków — L. Głowalski (Warszawa) 220
Współpraca WZUS z zarządami okręgowymi ZZ — Roman Górski (Bydgoszcz) 221

WYKŁADNIA I PRAKTYKA

Zmiany w przepisach o wypłacie zasiłków: 222
1. **Uchylenie obowiązku podpisywania list i asygnat przez rady zakładowe (komisje s-u)** — (S. A.) 222
2. **Zasiłek rodzinny w okresie pobierania zasiłku chorobowego po rozwiązaniu stosunku pracy** — (wr) 222
3. **Wpływ „urlopów bezpłatnych" na uprawnienie do zasiłku rodzinnego** — (wr) 223

Zmiany we „Wskazówkach dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych" 224
Norma pełnego zatrudnienia oglądaczy zwierząt i mięsa — (wr) 224
W sprawie uzupełnienia „Informatora aktywisty ubezpieczeń społecznych" — Magdalena Skarżyńska (Laski k. Warszawy) 224
Zasady udzielania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (VI) — Emil Szeremeta 225
ZAPYTANIA I WYJAŚNIENIA Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ 226
Z ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH 228
PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA — OKÓLNIKI I ZARZĄDZENIA 229

PRZEGLĄD WYDAWNICTW:

Zasady ustalania wieku uprawniającego do renty starczej — Jerzy Piotrowski 232
Ochrona pracy — Mleko jako środek prewencyjny — Higiena psychiczna — R. G. 235
Szkolenie w zakresie bhp — R. G. 236
Z życia klubów korespondentów PUS 236

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE W LICZBACH:

Zasiłki rodzinne w Polsce według województw i zawodów — Antoni Wanatowski 237
Rozwój systemów zabezpieczenia społecznego w świecie — A. W. 238
Działalność ubezpieczeń społecznych w Polsce 240

SKRÓTY UŻYWANE W PUS

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

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

CZASOPISMO POŚWIĘCONE TEORII I PRAKTYCE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Nr 7 LIPIEC 1956 ROK XXIII

Inauguracja dyskusji nad problematyką badawczą ubezpieczenia społecznego w Polsce Ludowej

Z inicjatywy Komisji Prawa Pracy przy Zarządzie Głównym Zrzeszenia Prawników Polskich zorganizowana została w dniu 26 czerwca 1956 roku konferencja poświęcona problematyce prawnej ubezpieczeń społecznych.

Konferencja odbyła się w lokalu Zarządu Głównego Zrzeszenia Prawników Polskich, gromadząc kilkadziesiąt osób zarówno z Warszawy jak i z innych ośrodków kraju. Wzięli w niej udział przedstawiciele świata prawniczego, obu resortów ubezpieczeniowych tj. Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralnej Rady Związków Zawodowych, Trybunału i Sądów Ubezpieczeń Społecznych, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Zaproszono również przedstawicieli z Wydziału Socjalnego KC PZPR, a także prasy, zarówno codziennej jak i fachowej.

Zasadniczym tematem obrad był referat opracowany przez prof. Wacława Szuberta, rozesłany zawczasu przez organizatorów konferencji wszystkich zaproszonym.

Referat obejmował szeroki wachlarz zagadnień ubezpieczeniowych, np. zagadnienie stosunku prawnego ubezpieczenia i jego powiązania ze stosunkiem pracy, wielości i odrębności ryzyk ubezpieczeniowych a jedności ubezpieczenia społecznego, autonomizmu finansowego ubezpieczenia, określania uprawnień do świadczeń, prawa podmiotowego w ubezpieczeniu, funkcji poszczególnych świadczeń, stanowienia prawa ubezpieczeniowego oraz należnej ubezpieczonemu obrony prawnej itd.

Niezwykle żywa i interesująca dyskusja, w której zabierało głos kilkunastu uczestników, świadczyła o tym, jak bardzo potrzebna była tego rodzaju wymiana poglądów i myśli.

Szczególnie żywy oddźwięk w dyskusji znalazło stwierdzenie Szuberta, że głębokim przeobrażeniom, jakim w ostatnich latach uległo w Polsce ubezpieczenie społeczne, nie towarzyszyło, niestety ożywienie prac naukowych w tej dziedzinie, prac niezbędnych, aby „myśl badawcza" stała się „przewodnikiem dla praktyki zbyt często idącej po torach wygodnego, mechanicznego naśladownictwa".

Wskazywano, że zaniedbanie teorii pozbawiło praktykę jasności pojęć, a brak naukowych badań w dziedzinie socjalnej nie pozwala na dokładne poznanie struktury potrzeb, ich rodzaju i charakteru, i postulowano konieczność utworzenia ośrodka, który by organizował prace badawcze w zakresie związanym z problematyką socjalną.

Wiele uwagi poświęcono w dyskusji zagadnieniu: ubezpieczenie społeczne czy zabezpieczenie społeczne, w której zresztą zebrani nie zdołali uzgodnić swoich poglądów. Wskazując na powszechne w świecie, zarówno na Zachodzie jak i w ZSRR, tendencje rozwojowe ku zabezpieczeniu społecznemu jako szerszej formie zaopatrzenia, zastanawiano się nad ustrojowym uwarunkowaniem obu tych urządzeń, nad prawidłową ich definicją, podobieństwem i różnicami, zakresem osobowym i świadczeniowym oraz charakterem świadczeń w obu tych urządzeniach itd. Podkreślano, że w każdym razie świadczenia zarówno z ubezpieczenia jak i zabezpieczenia muszą stanowić w maksymalnym stopniu prawo podmiotowe pracownika, świadczenia bezwzględnie przysługujące w razie spełnienia się określonych w ustawie warunków.

Ostrej krytyce poddano dekret o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym z czerwca 1954 roku jako „wzór złej roboty prawniczej" wskutek czego w ustawodawstwie emerytalnym panuje mnóstwo niejasności, nawet w kwestiach zasadniczych, co wywołuje fatalny oddźwięk w społeczeństwie. Krytykowano także podział rent na dawne i nowe, podkreślając, że różne traktowanie rencistów nie da się pogodzić z założeniami zaopatrzenia emerytalnego, i podrywa zaufanie do ustawodawstwa ubezpieczeniowego oraz do realizacji przez państwo gwarancji konstytucyjnej w zakresie zaopatrzenia. Nie sprzyja też umocnieniu tego zaufania taki poziom rent, który nie przedstawia realnej wartości jako podstawa utrzymania, co przede wszystkim dotyczy rent dawnych. Zgodne były poglądy, że konieczna jest zasadnicza reforma ustawodawstwa emerytalnego, poprzedzona teoretycznym wyjaśnieniem podstawowych pojęć oraz gruntownymi badaniami naukowymi zjawisk, których znajomość jest niezbędna dla prawidłowej konstrukcji świadczeń. Projekty odpowiednich aktów prawnych winny być bezzwłocznie opracowywane w atmosferze jawności i szerokiej dyskusji społecznej i przy współudziale doświadczonych prawników.

Konieczne jest zapewnienie pełnej ochrony prawnej obywateli do świadczeń przez zagwarantowanie możliwości odwołania się do sądów. Tezy tej broniono przeciw próbom odebrania sądom ubezpieczń społecznych prawa rozpatrywania kontroli orzeczeń KIZ. Podkreślano, że nielegalność tych prób wynika nie tylko z tego, iż brak do tego pozytywnej podstawy prawnej, ale przede wszystkim z tego, że naruszałoby to zasadę przysługującego obywatelowi uprawnienia do sądowej ochrony jego praw. Prawo obywatela do dochodzenia sprawiedliwości w sądach jest bowiem prawem zagwarantowanym przez Konstytucję. W związku z tym wskazywano również na niewłaściwość wyłączenia drogi sądowej w sporach o zasiłki ubezpieczeniowe.

Wśród licznych innych zagadnień poruszonych na konferencji na szczególne podkreślenie zasługują następujące:

propozycja utworzenia specjalnego systemu świadczeń na wypadek braku pracy,

kwestia objęcia świadczeniami, zwłaszcza emerytalnymi, niektórych pozapracowniczych grup ludności pracującej, np. członków rolniczej spółdzielczości produkcyjnej, osób zatrudnionych na zasadzie umowy zlecenia, ajencji, prowizji itp.,

konieczność zrewidowania zasad odszkodowania za wypadki w zatrudnieniu, zwłaszcza doznane z winy zakładów uspołecznionych pracy.

Materiały konferencji omówimy obszerniej w następnym numerze naszego pisma.

Organizatorom narady — za cenną inicjatywę należą się słowa szczerego podziękowania.

KILKA ZAŁOŻEŃ ROZBUDOWY SYSTEMU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Lipiec 1954 roku zaznaczył się w polskim ubezpieczeniu społecznym wejściem w życie dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. Trudno nie docenić znaczenia tego aktu dla rozwoju socjalistycznego ubezpieczenia społecznego w Polsce mimo wielu braków i niedomagań, jakie dekret zawiera. Na gruncie zasad dekretu świadczenia emerytalne zostały poważnie podwyższone i złagodzone zostały warunki ich uzyskiwania. Na tym nie wyczerpuje się jednak znaczenie dekretu i też raczej nie na tym polega jego najdonioślejsze znaczenie. Podwyższenia rent i złagodzenia warunków nabywania świadczeń można było dokonać także w ramach ustaw obowiązujących do 1 lipca 1954. Ale dekret dokonał tak bardzo potrzebnego gruntownego uporządkowania przepisów i uprawnień pracowniczych w zakresie emerytalnym, znosząc gąszcz dotychczas obowiązujących, najróżnorodniejszego rodzaju i pochodzenia przepisów, tak wyraźnie nie dostosowanych do nowych potrzeb, że od wielu lat najistotniejsze ich postanowienia wyparte zostały przez różne doraźne akty prawne, czy nawet po prostu przez okólniki. Cały ten zespół norm od dawna już nosił znamiona tymczasowości i wiele niedomagań systemu emerytalnego usprawiedliwiano trwaniem tych przepisów.

Dekret z 25.6.1954 niewątpliwie wprowadził wiele jasności do prawa emerytalnego w porównaniu do stanu istniejącego poprzednio. Stworzył system jednolity dla ogółu pracowników, naprawdę powszechny,[1]) który wyrósł już na gruncie naszego ustroju, demokracji ludowej. Dzięki temu stworzone zostały warunki do realnego konfrontowania nowego systemu emerytalnego z życiem, z potrzebami naszego budującego socjalizm społeczeństwa oraz z indywidualnymi potrzebami poszczególnych pracowników i ich rodzin w zakresie zaopatrzenia na wypadek starości, inwalidztwa, śmierci. O poprzednio obowiązujących przepisach, stanowiących obce naszemu ustrojowi dziedzictwo, z góry było wiadomo, że tym potrzebom nie odpowiadają.

×

Obecnie mamy już dwa lata doświadczeń w stosowaniu nowego prawa emerytalnego. Ujawniły się w tym okresie trudności przede wszystkim w ustalaniu uprawnień do renty inwalidów, pozostających nadal w zatrudnieniu. Trudności te próbowało rozwiązywać Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej instrukcjami dla komisji lekarskich orzekających o inwalidztwie. W instrukcjach tych usiłuje się pogodzić zasadę, że uprawnienia emerytalne przysługują pracownikom pozbawionym zarobku na skutek utraty zdolności do systematycznej pracy zawodowej, z zasadą odszkodowania utraconych szans z powodu kalectwa lub ciężkich schorzeń. Problem udzielania świadczeń rentowych osobom mającym inne źródła utrzymania okazał się także źródłem trudności przy przyznawaniu rent rodzinnych. Duże, dotychczas właściwie wcale nie rozwiązane zagadnienie stanowi też sprawa zapewnienia inwalidom zatrudnienia zgodnego ze wskazaniami komisji lekarskich dla spraw inwalidztwa i zatrudnienia. A ponad tym wszystkim dominuje podstawowa sprawa niedostatecznej wysokości rent, przede wszystkim rent dawnych, która częściowo utrudnia także rozwiązanie innych zagadnień ubezpieczeniowych. Skoro zabezpieczenie, jakie daje renta jest nie wystarczające, renciści zmuszeni są kontynuować pracę, jeżeli mają tylko jakiekolwiek ku temu możliwości. Dotyczy to zarówno inwalidów jak i starców.

Kwestia zbiegu zatrudnienia (zarobku) i zaopatrzenia oraz sprawa wysokości rent są ściśle ze sobą powiązane nie tylko w ten sposób. Jeżeli zarobkowanie nie wyklucza prawa do renty inwalidzkiej, starczej czy rodzinnej — wówczas wzrasta bardzo liczba osób pobierających renty. Wobec z natury rzeczy ograniczonego funduszu emerytalnego, niżej musi być wtedy kalkulowana wysokość poszczególnych rent. Duża liczba rent i stosunkowo znaczny ich wymiar — to są rzeczy, które poniekąd się wykluczają.

Jeżeli zarobkowanie rencistów jest zjawiskiem dość powszechnym, a nie szczególnym, wyjątkowym — wtedy w konsekwencji rodzą się trudności z prawidłowym ustaleniem wysokości rent, których wymiar powinien być dokonywany pod kątem potrzeb osób nie zarobkujących, pozbawionych środków utrzymania. Wypłacanie takich samych rent osobom zarobkującym jest oczywiście błędem. Jest to u nas tym poważniejsze zagadnienie, że, jak ocenia min. Chajn[2]) liczba rencistów pracujących dochodzi do pół miliona, a więc prawie co drugi rencista pracuje.

Sytuacja taka nie pozostaje też bez wpływu na kształtowanie się rynku pracy. Jeżeli występują trudności w zakresie pełnego zatrudnienia, które u nas zaznaczają się coraz mocniej, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudnienia kobiet, w związku z realizacją uchwały 446 itd., nasuwa się konieczność takiego konstruowania przepisów emerytalnych, które by nie stwarzały sui generis zachęty dla rencistów do dalszego pozostawania w zatrudnieniu, lecz przeciwnie przyczyniały się do wychodzenia z zatrudnienia osób o ograniczonej zdolności do pracy.

Te zagadnienia prawdopodobnie dostrzegano przy pracach nad nowelizacją dekretu z 1954, ale nie wyciągnięto z nich pełnych wniosków. Ponieważ nie zdecydowano się na rewizję dotychczasowych uprawnień rencistów zarobkujących, ograniczenie wysokości rent dla rencistów zarobkujących jest stosunkowo niewielkie i niedostateczne jako czynnik oddziaływania na ich indywidualne decyzje w sprawie dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Oddziaływanie na te decyzje odpowiednią strukturą prawa emerytalnego musi być bardziej zdecydowane przez równoczesne podwyższenie rent dla rencistów niepracujących, co jest w trakcie realizacji, oraz przez poważne ograniczenie prawa do pobierania renty przez osoby zarobkujące, czego nowela do dekretu nie realizuje.

[1]) Tej jednolitości nie naruszają odrębne systemy zaopatrzeń dla niektórych kategorii pracowników, utworzone zresztą zgodnie z zapowiedzią dekretu po pierwsze dlatego, że obejmują stosunkowo nieliczne grupy pracowników, a po wtóre dlatego, że podstawowe zasady tych odrębnych systemów są na ogół zgodne z zasadami dekretu.

[2]) Trybuna Ludu nr 176.

O koncentrację zadań i odpowiedzialności
w zakresie opieki nad warunkami pracy

W Biuletynie CRZZ z 30 grudnia 1955 opublikowana została instrukcja CRZZ z 14.10.1955 o zasadach współdziałania technicznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Sanitarną. Między innymi instrukcja przekazuje do wyłącznej kompetencji organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej orzekanie o przyznawaniu odżywiania ochronnego (tzn. głównie mleka) dla robotników zatrudnionych przy pracach szkodliwych dla zdrowia, o oznaczaniu stanowisk, na które rozciąga się obowiązek lekarskich badań okresowych, oraz o przenoszeniu na inne stanowiska pracowników, zagrożonych chorobą zawodową.

Sprawa przydziału mleka jako odżywienia ochronnego stała się ostatnio przedmiotem ożywionej dyskusji w prasie fachowej.[1]) W świetle tej dyskusji wydaje się dość pewnym, że tylko dla niewielkiego odsetka robotników otrzymujących mleko stanowi ono specyficzny środek ochronny, dla olbrzymiej zaś większości jego znaczenie profilaktyczne sprowadza się do poprawy odżywienia robotnika, a więc posiada również charakter świadczenia ekonomicznego.

Konieczność stosowania szczególnych świadczeń tak profilaktycznych jak i ekonomicznych (te dwa aspekty są zwykle nierozdzielne) robotnikom pracującym w działach produkcji o warunkach wyraźnie gorszych niż przeciętne, jest niewątpliwa. W ekonomii pełnego zatrudnienia, tj. braku lub co najmniej trudności pozyskania rąk roboczych, trzeba w tych działach stosować zarówno szczególne środki chroniące zdolność do pracy robotnika, jak dodatkowe środki zachęty do pracy, chociażby zagrożenie zdrowia nie występowało wyraźnie. Zastosowanie tych świadczeń specjalnych dyktowane jest zatem bezpośrednim interesem przedsiębiorstwa, któremu musi zależeć zarówno na pozyskaniu jak i na utrzymaniu siły roboczej.

Ludowe prawo pracy stworzyło dla robotników zatrudnionych przy pracach szkodliwych i uciążliwych całą gamę świadczeń, w których szczególnie zaakceptowany jest bądź to profilaktyczny, bądź też gospodarczy charakter: skrócony czas pracy, dodatkowe płatne urlopy, przydział mleka i tłuszczów, dodatku do płac, pierwszeństwo w uzyskaniu wczasów wypoczynkowych i leczniczych, prawo (i obowiązek) przeniesienia do innej odpowiedniej pracy w obrębie przedsiębiorstwa, wyższy wymiar zaopatrzeń emerytalnych i wcześniejszy wiek uprawniający do renty starczej.

Popatrzmy jednak, w jakim trybie korzyści te są udzielane.

Skracanie czasu pracy na podstawie ustawy z 19.4.1950 (Dz. U. nr 20, poz. 74) i przedłużanie urlopu wypoczynkowego na podstawie noweli do ustawy o urlopach z 20.3.1950 (Dz. U. nr 13, poz. 123) wymagają uchwały względnie rozporządzenia Rady Ministrów podejmowanych na wniosek resortu gospodarczego w porozumieniu z CRZZ. W pionie związkowym stosowanie tych świadczeń, a więc inicjowanie i kontrola wykonania należą do agend technicznej inspekcji pracy (art. 10 ust. 1 dekretu z 10.11.1954 Dz. U. nr 52, poz. 260) oraz do komisji ochrony pracy w radach zakładowych. Mimo że świadczenia te niewątpliwie mają również charakter profilaktyki chorobowej nie wchodzą one formalnie w zakres zainteresowań lecznictwa przemysłowego i inspekcji sanitarnej. Zagadnienie normowania pracy w godzinach nadliczbowych należy do kompetencji innych organów, a mianowicie zarządów okręgowych poszczególnych związków zawodowych[2]) bez udziału inspekcji technicznej i sanitarnej, jakkolwiek aspektem dominującym powinny być tu nie względy na koszty i fundusz płac ani na wykonanie zadań produkcyjnych dla zdobycia premii, ale względy na zdrowie robotnika i niezwiększanie niebezpieczeństwa wypadkowego[3]). Pogłębiona opieka nad zdrowiem — badania okresowe, leczenie prewencyjne — należą do przemysłowej służby zdrowia[4]), a w pionie związkowym do komisji socjalno-ubezpieczeniowych w radach zakładowych, jednak sprawy przenoszenia na inne stanowiska zastrzeżono dla Państwowej Inspekcji Sanitarnej, nie przewidując udziału pionu związkowego. O trybie przydziału mleka i tłuszczów mówiliśmy już uprzednio. Tryb przyznawania dodatków do płac z tytułu prac szkodliwych i uciążliwych jest unormowany odrębnymi przepisami tylko w odniesieniu do pewnych grup pracowników, których płace są normowane w drodze ustawodawczej[5]). O przyznaniu dodatków decydują tu zwykle poszczególni ministrowie w porozumieniu z Ministerstwem Zdrowia (Państwową Inspekcją Sanitarną) i CRZZ. W odniesieniu do pracowników produkcji mają zastosowanie ogólne postanowienia uchwały nr 454 Rady Ministrów z 11.6.1954 (Monitor nr 90, poz. 1139) dotyczące trybu ustalania wynagrodzeń za pracę. Dodatki te mogą więc być przyznawane w drodze uchwał Prezydium Rządu na wniosek właściwego ministra, po zaopiniowaniu przez Państwową Komisję Płac, natomiast opinia technicznej inspekcji pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej nie jest tu przewidziana. Wreszcie sprawa ustalania przez Radę Ministrów wykazu prac szkodliwych dla zdrowia, uprawniających do korzystniejszych świadczeń emerytalnych, leży w gestii Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

Tak więc zagadnieniami świadczeń prewencyjnych, socjalnych i ekonomicznych, wiążących się z pracą w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, zajmują się: w administracji państwowej — Mini-

[1]) „Ochrona Pracy" nr 12/1955, nr 4 i 5/1956.

[2]) Art. 16 ust. 2 dekretu z 10.11.1954 (Dz. U. nr 52, poz. 260) i instrukcja CRZZ z 27.11.1954 (Biuletyn CRZZ nr 1, poz. 4 z 1954).

[3]) O wpływie pracy nadliczbowej na absencję chorobową patrz L. K. Chocjanow „Zasadnicze zadania i sposoby zmniejszania absencji chorobowej" — „Medycyna Pracy" nr 6/1955, str. 410.

[4]) Instrukcja Min. Zdrowia nr 60 z 16.12.1954 (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 24, poz. 128).

[5]) Np. rozporządzenie RM z 26.10.1954 (Dz. U. nr 48, poz. 229) i zarządzenie Min. Zdrowia z 6.11.1954 (Monitor nr 106, poz. 411) w sprawie wynagrodzenia lekarzy stykających się z promieniami Roentgena lub substancjami promieniotwórczymi, analogiczne rozporządzenie z 18.6.1955 (Dz. U. nr 25 poz. 153) i zarządzenie z 5.7.1955 (Monitor nr 62, 757) dotyczące pomocniczego personelu lekarskiego, rozporządzenie RM z 18.6.1955 (Dz. U. nr 24, poz. 150 dotyczące instytutów naukowych, rozporządzenie RM z 10.9.1955 (Dz. U. nr 39, poz. 242) dotyczące pracowników archiwów państwowych.

sterstwo Zdrowia, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, Państwowa Komisja Płac i wszystkie bez mała resorty gospodarcze, w pionie nadzoru — Państwowa Inspekcja Sanitarna, techniczna inspekcja pracy i zarządy związków zawodowych, na terenie zakładu pracy komisje ochrony pracy i komisje socjalno-ubezpieczeniowe oraz placówki leczniczo-zapobiegawcze służby zdrowia.

Ta wielotorowość powoduje oczywiście brak dostatecznej koordynacji. Zamiast łącznego rozpatrywania wszystkich środków, które mogłyby być w stosunku do danej grupy zatrudnionych zastosowane i wyboru świadczeń najwłaściwszych według pewnych jednolitych kryteriów, spotykamy najczęściej odrębne ustalanie poszczególnych świadczeń bez brania pod uwagę pozostałych. Inicjatywa w sprawie zastosowania tego lub innego świadczenia podejmowana jest w różnych okresach czasu przez różne czynniki i jest rozpatrywana za każdym razem w odrębnym trybie.

Przykłady świadczeń w związku z pracami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwymi oraz przykład instrukcji CRZZ z 14.10.1955 ilustrują pewne niepokojące tendencje w wykonywaniu ustawodawstwa o ochronie pracy, występujące szczególnie silnie w ostatnim okresie.

Jeszcze przed kilku laty sprawy przedłużania czasu pracy, przyznawania mleka, przenoszenia do innych prac, skracania czasu pracy, świadczeń ubezpieczeniowych itp., były w dużym stopniu połączone w państwowej inspekcji pracy i należały do kompetencji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Rozwój urządzeń i służb społecznych w ciągu ostatnich lat szedł drogą wyodrębnienia pewnych zagadnień i specjalizacji w węższym zakresie. Kolejno usamodzielniały się lecznictwo pracownicze i profilaktyka lekarska, świadczenia ubezpieczeniowe zasiłkowe i rentowe, orzecznictwo lekarskie, inspekcja techniczna, inspekcja prawna pracy, inspekcja sanitarna, zagadnienia płac wiążące się z ochroną pracy. Przy takiej specjalizacji mogą w sposób naturalny powstawać — szczególnie w wyższych instancjach w każdym pionie — tendencje do pewnego obwarowywania i podkreślania własnego zakresu kompetencji. Ten kult wydzielonych kompetencji może być jednak uprawiany jedynie w organach normatywnych i nadzorczych, natomiast w samym zakładzie pracy nie występuje osiem oddzielnych problemów z odrębnymi pieczątkami: „bhp", „profilaktyka", „czas pracy" itd., ale jedno łączne zagadnienie troski o zdrowie i bezpieczeństwo załogi, w ramach którego wszystkie aspekty są powiązane nierozdzielnie nie tylko między sobą, ale także — i to ma znaczenie najważniejsze — bezpośrednio z zagadnieniami wydajności pracy, stałości załóg, wykonania zadań produkcyjnych.

Niewątpliwie istnieje więc konieczność koordynacji zamierzeń i działalności przede wszystkim na terenie samego zakładu pracy. Tutaj czynnikiem inicjującym i koordynującym powinno być w pierwszym rzędzie — kierownictwo zakładu pracy.

Uchwała nr 592 Prezydium Rządu z 1 sierpnia 1953 wyraźnie ustaliła zasadę, że zakład pracy i jego kierownictwo jest podstawową i zasadniczą komórką obowiązaną dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy i o postęp w tej dziedzinie. Jednak w przepisach o trybie przyznawania świadczeń z tytułu pracy szkodliwej i uciążliwej nie znajdujemy rozwinięcia tej zasady. Rolę kierownika zakładu sprowadza się tu raczej do wykonawstwa decyzji powziętych bez jego udziału i inicjatywy.

Rozpatrzmy z tego punktu widzenia wspomnianą instrukcję CRZZ z 14.10.1955.

Obowiązek poddawania okresowym badaniom kontrolnym robotników narażonych na choroby zawodowe i przeniesienia do innej pracy pracownika, u którego przy badaniu stwierdzono objawy takiej choroby, ciąży niewątpliwie na kierownictwie zakładu. Kierownik zakładu w porozumieniu z lekarzem właściwej placówki leczniczo-zapobiegawczej (patrz instrukcja Min. Zdrowia nr 60/54) i z Komisją Ochrony Pracy, ma chyba prawo sam wprowadzić badania okresowe pracowników zatrudnionych przy pracach, przy których możliwe jest zapadnięcie na chorobę zawodową i może sam przeprowadzić przeniesienie pracownika chorego do innej odpowiedniej pracy. Jaką więc rolę odgrywa tu orzeczenie organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej? Czy nie byłoby słuszniej ograniczyć rolę organów nadzoru do rozstrzygania sporów i wymierzania kar za nieprzestrzeganie przepisów?

Podobnie i w sprawie przydziału mleka; jeśli przyjąć już konieczność orzekania o przydziale ze względu na potrzebę kontroli w szafowaniu tym świadczeniem, wydawałoby się bardziej słusznym ograniczenie roli organów nadzoru do zatwierdzania wniosków, a za to przy stawianiu tych wniosków — podkreślić rolę kierownictwa zakładu względnie branży gospodarczej i konieczność ich współdziałania z przemysłową służbą zdrowia i organami związkowymi.

Nie zmieniając zasadniczych ustaw i organizacji należałoby w wykonawstwie przeprowadzić i ugruntować zasadę ścisłej i szerokiej współpracy wszystkich pionów oraz zasadę umocnienia roli kierownictwa zakładu i przedstawiciela zakładu nie tylko jako wykonawcy, ale jako inicjatora i wnioskodawcy wszelkich akcji zmierzających do poprawy warunków pracy.

Pozwolę sobie wysunąć kilka konkretnych sugestii w tej sprawie.

1. Należałoby rozważyć celowość istnienia odrębnych komisji ochrony pracy i socjalno-ubezpieczeniowej. Zagadnień ochrony pracy nie można ograniczać tylko do spraw bezpieczeństwa wypadkowego, obejmują one szeroki zakres problemów higieny pracy i ogólnej, chorób związanych z warunkami pracy, indywidualnej opieki nad warunkami pracy kobiet, młodocianych, w działach szkodliwych itd. Z drugiej strony zagadnień ubezpieczeniowych nie można ograniczać do spraw indywidualnej opieki nad zdrowiem w oderwaniu od warunków pracy. Podstawowe zagadnienia — analiza wypadków absencji chorobowej, ogólny stan higieny (czystość, także higiena psychiczna) w zakładach pracy — są dla obu komisji wspólne.

2. Należałoby znacznie ściślej niż dotychczas powiązać pracę placówek przemysłowej służby zdrowia z kierownictwem nie tylko poszczególnych przedsiębiorstw, ale i zarządów branżowych. Jedną z podstaw tej współpracy byłoby określenie rozmiarów pomocy i ułatwień ze strony administracji na rzecz placówek służby zdrowia, chociażby w takich sprawach, jak

opracowywanie analizy zachorowań. Wobec nierozwinięcia się u nas służby psychologii przemysłowej, kierownik przychodni przyzakładowej powinien być doradcą we wszelkich sprawach związanych z gospodarką siłą roboczą tam, gdzie w grę wchodzić może czynnik subiektywny. Chodzi tu zwłaszcza o takie zagadnienia jak regulowanie czasu pracy i przerw, stosowanie pracy nadliczbowej, zespół środków opieki nad pracą kobiet, młodocianych i w działach potencjalnie szkodliwych, w pewnym stopniu również sprawy wyboru zawodu, szczególniej dla uczniów fabrycznych i młodocianych.

3. Szkolenie kadr inżynieryjno - technicznych, a przynajmniej dyrektorów i ich zastępców, oraz pracowników służb bhp w ramach kursów bhp powinno objąć pełne omówienie — tak od strony fizjologicznej jak i społecznej i prawnej — takich problemów, jak czas pracy, urlopy, opieka nad pracą kobiet, młodocianych, przy pracach szkodliwych itp. Cała problematyka „człowieka w procesie technologicznym" nie jest dotąd uwzględniana w programach szkół technicznych, a tymczasem bez znajomości tych problemów kierownicy przedsiębiorstw, nie będą umieli podejmować decyzji lub choćby inicjatywy w tych zagadnieniach.

4. Komisje ochrony pracy, których aktywność powinna wzrosnąć dzięki połączeniu z komisjami ubezpieczeniowymi, powinny stać się terenem bliskiej współpracy dyrekcji i załogi przy pokonywaniu poważnych nieraz trudności w realizowaniu postępu ochrony pracy w konkretnych warunkach wykonywania zadań planowych. Pojmowanie roli tych komisji przede wszystkim jako czynnika kontroli nad „biurokracją", nie wydaje się zbyt owocne. Zacieśnienie współpracy można uzyskać przez udział w komisji pewnej liczby osób z kierownictwa technicznego, przez udział w posiedzeniach dyrektora lub jego zastępcy itd.

5. Należałoby ustalić jednolity tryb zgłaszania, opracowywania i uzasadniania wniosków (względnie podejmowania decyzji) przez zakłady pracy (dla zakładów drobnych — przez instancje bezpośrednio nadrzędne) we wszystkich sprawach, gdy trzeba zastosować ogólne reguły do konkretnych stanowisk lub osób w zakładzie pracy. W szczególności chodziłoby tu o: przydział odzieży i sprzętu ochronnego, stosowanie wstępnych i okresowych badań lekarskich, ew. prowadzenie badań psychotechnicznych, przenoszenie na inne stanowiska (robotników narażonych na choroby zawodowe, kobiet w ciąży, młodocianych w związku z badaniami periodycznymi, pracowników starszych, przewlekle chorych), przydział odżywiania ochronnego i wody gazowanej, przyznanie dodatku do płacy, skrócenie czasu pracy i przyznanie dodatkowych urlopów. W dalszej przyszłości, po usunięciu głównych przyczyn powodujących nierytmiczność produkcji, do zagadnień tych można by zaliczyć również i sprawy godzin nadliczbowych. W odpowiednim organie komisyjnym w zakładzie powinny być reprezentowane trzy czynniki: kierownictwo, organizacja związkowa i przemysłowa służba zdrowia. Po tej linii szło początkowo Ministerstwo Zdrowia: w instrukcji nr 60/54 przewidywano przedstawianie przez lekarza przychodni przyzakładowej kierownictwu zakładu wniosków w sprawie przydziału mleka i przenoszenia do innej pracy, niestety, w dalszych aktach normatywnych nie rozbudowano tego kierunku. Kwestia, w jakim zakresie organ ten mógłby decydować, a w jakim tylko stawiać wnioski, jest do dyskusji. Dążyć by należało, aby wnioski były w każdym razie tak przygotowywane, aby nie zachodziła potrzeba dodatkowych badań przez instancje zatwierdzające. Dla tego celu niewątpliwie potrzebne jest opracowanie choćby ramowych wytycznych i kryteriów, na których opiera się przydzielanie poszczególnych świadczeń, co by jednocześnie wskazywało na zakres dokumentowania każdego wniosku.

Naszkicowane tu propozycje nie wyczerpują oczywiście całego coraz bardziej komplikującego się problemu kooperacji na wszystkich szczeblach pracy różnych pionów zajmujących się warunkami pracy. Wydaje się jednak, że mogą być one względnie szybko zastosowane w ramach obowiązujących ustaw i przyczynić się do stworzenia z każdego zakładu pracy ośrodka nie tylko ponoszącego formalną odpowiedzialność, ale ośrodka czynnej i świadomej działalności w zakresie opieki nad warunkami pracy. Ubezpieczenia społeczne posiadające w Polsce kilkudziesięcioletnią tradycję pioniera postępu społecznego, są w sprawie tej zainteresowane w stopniu na pewno nie mniejszym niż inne piony służby społecznej, a zatem są w pełni uprawnione do podjęcia tej inicjatywy.

R. Garlicki

W sprawie podwyżki rent

Zapowiedziana ostatnio podwyżka rent i zaopatrzeń jest — jak nas informują — przedmiotem intensywnych prac na terenie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Rady Ministrów. Do chwili oddania niniejszego numeru do druku prace te nie zostały jeszcze ukończone. Możemy jednak poinformować, że podwyżką świadczeń zostaną objęte osoby, które nie pracują i poza rentą nie posiadają dochodu z innych źródeł. Podwyżka ta przewidziana jest zarówno dla osób pobierających renty (zaopatrzenia) emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących do 1.7.1954 roku, jak i dla osób pobierających renty na podstawie przepisów obowiązujących od 1.7.1954 roku. W pełnym toku są również prace nad podwyżką rent dla inwalidów wojennych (wojskowych) i ich rodzin, rent z „Karty Górnika", z „Karty Szklarza" i innych zaopatrzeń.

Przykładowo podajemy, że renty minimalne dla pracowników zostaną podwyższone ze 180 zł do 260 zł, a renty wdowie ze 110 do 180 zł.

Projektowane przepisy przewidują również zniesienie górnej granicy zarobków przy ustalaniu podstawy wymiaru ranty, złagodzenie pewnych warunków ao świadczeń i przywrócenie uprawnień do niektórych świadczeń. Przepisy te wypełnią również luki w poprzednich przepisach prawnych i usuną wątpliwości interpretacyjne, powstałe w czasie dwuletniego ich stosowania.

Szczegółowo o wszystkich zmianach poinformujemy naszych czytelników w następnych numerach PUS, po ogłoszeniu odpowiednich aktów prawnych.

Zaniedbane zagadnienie

O zorganizowane zwalczanie wypadków poza pracą

W czasie kampanii przeprowadzonej w całym kraju na skutek sierpniowej uchwały Sekretariatu CRZZ, zebrano liczne zestawienia statystyczne obrazujące przyczyny absencji chorobowej w zakładach pracy. W wielu przypadkach zestawienia te ujawniły stosunkowo wysoki odsetek dni niezdolności do pracy wskutek wypadków poza zatrudnieniem. I tak np. na ogólną liczbę dni niezdolności do pracy w górnictwie, hutnictwie, przemysłach maszynowym, elektrotechnicznym, chemicznym i włókienniczym oraz w rolnictwie w województwie stalinogrodzkim w drugim kwartale 1955 roku przypadało na dni niezdolności spowodowane wypadkami w zatrudnieniu 13,5%, zaś drugie miejsce zajmowałyby wypadki poza zatrudnieniem — 8,6%. W przemyśle maszynowym i elektrotechnicznym wypadki przy pracy — 12,5%, poza pracą — 8,4%, w rolnictwie odpowiednie liczby wynosiły — 11,9% i 8,9%. Podczas gdy porównanie ze stanem sprzed roku wykazało spadek wypadków w zatrudnieniu o około 11%, to wypadki poza zatrudnieniem wzrosły o 33,7%. Gdyby nawet przyjąć — jak sugerowano na naradzie w Stalinogrodzie — że liczby dotyczące wypadków poza zatrudnieniem są wygórowane na skutek zaliczenia części wypadków w zatrudnieniu (zwłaszcza w drodze) do wypadków poza zatrudnieniem — to i tak są one dość alarmujące.

W całym jednak programie walki z absencją chorobową, rozwijanym przez CZUS, stawiane są prawie wyłącznie zadania wykrywania i usuwania przyczyn zachorowań i wypadków istniejących w zakładzie pracy i związanych z zatrudnieniem. Nie kwestionując słuszności tego ograniczenia programu działalności związków zawodowych, trzeba wskazać na istnienie poważnego źródła kalectw i absencji chorobowej, którym aktualnie nikt się nie interesuje. Artykuł inż. S. Filipkowskiego zwraca uwagę na szkodliwość tego faktu i zawiera niektóre propozycje badania przyczyn wypadków poza zatrudnieniem dla właściwego rozwijania środków zaradczych, zresztą nie tylko w stosunku do pracowników, lecz i ogółu ludności kraju.

Chcę poruszyć zagadnienie, które dotychczas znajduje się u nas w całkowitym zaniedbaniu, a czas najwyższy, by się nim zająć. Jest bowiem dziedzina naszego życia, którą się nikt nie opiekuje, wskutek czego powstają i stale zwiększają się dotkliwe straty w ludziach i materiale. Mam na myśli problem wypadków ulicznych i domowych.

Wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi zajmuje się u nas wiele instytucji. Problem człowieka przy pracy słusznie został u nas podniesiony do rzędu podstawowych problemów rozwoju socjalistycznego społeczeństwa. W każdym zakładzie pracy czuwają nad bezpieczeństwem i higieną pracy inżynierowie i technicy bhp, społeczna inspekcja pracy, związki zawodowe, CRZZ. Od strony naukowej zajmują się tym problemem niektóre katedry wyższych uczelni, instytuty medycyny pracy oraz specjalny instytut o charakterze technicznym — „Centralny Instytut Ochrony Pracy".

Jeśli jednak pracownik ulegnie wypadkowi po wyjściu z fabryki, czy urzędu, już na ulicy czy w domu, to skutek jest podobny do wypadków przy pracy — zabraknie go przy produkcji, zabraknie go w rodzinie, dozna on bólu i często stanie się potem niepełnowartościowym członkiem społeczeństwa.

Tymczasem nie prowadzi się żadnej planowej, opartej na podstawach naukowych, akcji zwalczania wypadków ulicznych i domowych. Wprawdzie organy milicji urządzają od czasu do czasu tzw. „tygodnie nauki chodzenia po ulicy" oraz starają się stosować coraz nowsze zasady bezpieczeństwa ruchu, ale jest to jedynie drobny fragment działalności, jaką należałoby przejawić w tej dziedzinie, fragment nie oparty zresztą na odpowiedniej bazie naukowo-metodologicznej.

Jeśli jednak uznano, że działalność w dziedzinie ochrony pracy wymaga oparcia o naukę i ostatnio organizuje się katedrę bhp w wyższej uczelni technicznej, która działalność tę będzie jeszcze pogłębiać — to tym bardziej trudno pogodzić się z tym, że cała dziedzina zapobiegania wypadkom ulicznym i domowym pozostaje poza nawiasem nie tylko działalności naukowej ale także systematycznej uwagi instytucji społecznych czy państwowych.

A jest to problem dużej miary. Chociaż nie prowadzi się u nas odpowiedniej statystyki wypadków tego rodzaju, szacunkowo i na podstawie danych zagranicznych orzec można, że w grę wchodzą w całym kraju setki tysięcy wypadków rocznie. Setki tysięcy ludzi w roku ulegają wypadkom na ulicy i w domu, znaczna ich część zapełnia szpitale, przerywa pracę na dłuższy lub krótszy czas, wielu osieroca rodziny, staje się kalekami i ciężarem społeczeństwa.[1])

Jakie problemy wymagają tu rozwiązania?

Aby zdać sobie sprawę, należy chociażby pobieżnie zapoznać się z przyczynami wypadków tego rodzaju i problematyką ich zwalczania.

Wypadki tzw. publiczne powodowane są najrozmaitszymi przyczynami bezpośrednimi: a) przy jeździe wewnątrz pojazdu — przez zderzenie pojazdu z drugim lub z nieruchomą przeszkodą, przez upadek pojazdu do rowu, przy wsiadaniu i wysiadaniu (np. do tramwaju) itp. b) przy ruchu pieszym — przez najechanie przez pojazdy na jezdnię lub na chodniku, wskutek ruchu tłumu ludzkiego (nagły tłok, zamieszanie, bójki), wskutek upadku w dziurę, rów (upadek cegły na głowę, przewrócenie przez przeszkody na drodze), c) podczas przebywania w lokalach i na imprezach publicznych — przez przewrócenie na schodach, wskutek paniki (np. w kinie lub w teatrze), wskutek braku zabezpieczenia (np. na wyścigach samochodowych, kolarskich) itp.

Do tego doliczyć należy nie opanowaną jeszcze dziedzinę wypadków, mających związek ze sportem (chociażby ciągłe wypadki narciarzy w Tatrach) oraz coraz zwiększającą się liczbę wypadków przy urządzeniach elektrycznych na wsi.

Niebezpieczeństwa elektryczności są powszechnie niedoceniane i lekceważone. Znaczna większość ludzi nie zdaje sobie sprawy, że porażenie nawet z domowej sieci oświetleniowej grozi śmiercią, a wiele dzieci ulega porażeniu przy zbytkach i zabawie. Szczególnie na wsi, gdzie przebiegają przewody wysokiego napięcia, gdzie wiele instalacji prowadzonych jest prowizorycznie, gdzie niebezpieczeństwo śmierci jest wyższe (bose nogi, ziemia, wilgoć), wypadki tego rodzaju zaczynają się mnożyć prędzej, niż postępuje elektryfikacja.

Jeszcze mniej znana jest dziedzina wypadków domowych, co do których tylko dane ze szpitali mogłyby dać (gdyby je ktoś zbierał) właściwy obraz. Wypadki te następują dość często z tzw. „błahych" przyczyn jak upadek z okna, upadek z krzesła, poparzenie wodą, przypadkowe zatrucie, porażenie prądem elektrycznym z lampy lub żelazka, okaleczenie szkłem, drutem czy drzazgą drzewną, skaleczenie nożem lub innym narzędziem kuchennym, poparzenie przy pożarze, upadek lub przytłuczenie podczas ucieczki przy pożarze i wiele innych. Wypadkom domowym ulegają w znacznym procencie dzieci nieświadome niebez-

---

[1]) Dla przykładu oraz dla uwidocznienia, jakiego rzędu są to zjawiska, przytoczę dane dotyczące USA za rok 1954 („Safety News" nr 3/1955):

Wszystkich wypadków śmiertelnych było	91.500
w tym spowodowanych pojazdami	36.300
innych publicznych	16.000
domowych	28.000
przy pracy	14.000

Jest rzeczą jasną, że u nas proporcje między liczbami wypadków będą kształtować się inaczej. Przede wszystkim będzie znacznie mniej (proporcjonalnie) wypadków powodowanych pojazdami ze względu na niższy poziom motoryzacji ale będzie niemniejszy poziom wypadków domowych, które jak widzimy, przewyższają liczbę wypadków przy pracy (jeżeli idzie o wypadki śmiertelne).

pieczeństwa, które często z takich właśnie „błahych" powodów zostają kalekami na całe życie.

Musimy sobie zdawać sprawę z tego, że znacznej liczby tych i podobnych wypadków dałoby się uniknąć, gdyby była prowadzona systematyczna działalność zmierzająca do usunięcia ich przyczyn.

Sytuacja jest analogiczna do sytuacji, w jakiej znajdowaliśmy się w 1945 roku w stosunku do wypadków przy pracy. W odbudowującym się szybko polskim przemyśle zdarzało się wówczas wiele wypadków przy pracy. Zgodnie z założeniem naszego ustroju, rozpoczęliśmy szeroką akcję zwalczania tych wypadków, akcję opartą na zmianach organizacyjno-technicznych, na postępie technicznym, na szkoleniu i uświadamianiu ludzi pracy, na podnoszeniu poziomu kulturalnego środowiska pracy, etc. Rezultaty nie dały długo na siebie czekać. Dzisiaj, po 10 latach, mamy już pewne obniżenie liczby wypadków i dalsza poprawa wciąż postępuje.

Obecnie nadszedł czas, ażeby zastanowić się poważnie nad uruchomieniem analogicznej akcji w stosunku do wypadków publicznych i domowych. Ze względu na to, że tempo motoryzacji i elektryfikacji kraju jest coraz szybsze, liczba wypadków tych będzie szybko wzrastać i to tym szybciej, im mniejsze będzie przeciwdziałanie. Obecnie więc nie wolno już zwlekać z opracowaniem właściwych naukowych podstaw potrzebnej działalności. Im później do tego przystąpimy, tym trudniejsze będzie opanowanie postępującego lawinowo rozwoju zjawisk.

Musimy przy tym pamiętać, że każdy wypadek, to nie tylko ból poszkodowanego i rozpacz w rodzinie, ale to także straty dla społeczeństwa, ubytek cennych nieraz sił fachowych, obciążenie gospodarki narodowej, hamulec w rozwoju kraju.

W jaki sposób należy działać?

Działanie powinno być wielokierunkowe, powinno objąć szereg dziedzin naszego życia. Z jednej strony potrzebna jest szeroka akcja uświadamiająca za pośrednictwem szkół (uwzględnić w podręcznikach szkolnych), związków zawodowych (komisje ochrony pracy i socjalno-ubezpieczeniowe) oraz instytucji takich, jak Liga Kobiet, PTTK, Instytut Gospodarstwa Domowego i inne. Obok tego publikacje specjalne, popularnonaukowe i propagandowe. Z drugiej strony bezpośrednia działalność prawna, organizacyjna i techniczna ze strony organów milicji (przepisy, wychowanie publiczności, kierowców oraz metody techniczne). Potrzebne jest także nastawienie przemysłu na produkcję urządzeń gospodarstwa domowego, zgodnych z zasadami bezpieczeństwa, produkcję specjalnych urządzeń bezpieczeństwa (np. pasy do mycia okien), nastawienie architektów na budowę urządzeń mieszkalnych zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i ułatwiających bezpieczne poruszanie się w mieszkaniu i budynku. Potrzebne jest również opracowanie wielu przepisów i zasad bezpiecznego dla osób postronnych prowadzenia robót publicznych w miastach i na wsi, prowadzenie systematycznej działalności kontrolnej, śledzenie postępu technicznego itp. Wyliczenie powyższe bynajmniej nie wyczerpuje kierunków działalności, jest raczej tylko ogólnym szkicem, wymagającym dalszego rozszerzenia i sprecyzowania.

Za wcześnie jest jeszcze, aby mówić o ramach organizacyjnych nakreślonej wyżej działalności. Wydaje się, że w stadium początkowym (a więc obecnie) powinien być powołany specjalny ośrodek o charakterze naukowym (instytut?), działający w ramach Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Inż. S. Filipkowski

Bezpieczeństwo i higiena pracy w Hucie im. B. Bieruta

W pierwszych czterech miesiącach 1956 roku absencja chorobowa w Hucie im. Bieruta wahała się w granicach od 3,74 do 4,18, wynosząc średnio 4,0% miesięcznie ogółu dniówek roboczych.

Przyczyną 18% wszystkich dni nieobecności z powodu choroby były wypadki, z tego 6% — to wypadki przy pracy, a 12% — wypadki poza pracą. Ilościowo wypadków przy pracy było w omawianym okresie 251, w tym 1 śmiertelny, 24 ciężkie, powodujące przerwę w pracy dłuższą niż miesiąc, 198-lekkich oraz 28 wypadków drobnych z przerwą w pracy nie przekraczającą 3 dni. Według statystyki prowadzonej przez poszczególne Wydziały, Huta — na skutek wypadków poniosła w tym czasie stratę 32.259 roboczogodzin (równa się to jednemu miesiącowi pracy załóg Odlewni Żeliwa i Odlewni Staliwa).

Współczynnik częstotliwości wypadków przy pracy w hucie im. Bieruta, aczkolwiek nieco niższy niż przeciętny dla hut w Polsce [1]), jest jednak jeszcze dość znaczny i słusznie budzi niepokój kolektywu pracowniczego.

N i e k t ó r e p r z y c z y n y w y p a d k ó w. Aktywiści związkowi Huty im. Bieruta są zgodni co do tego, że winę za wypadki ciężkie ponosi głównie dozór: kierownicy wydziałów, inżynierowie, mistrzowie, technicy, tolerując lekceważenie przepisów przez pracowników i — zwłaszcza jeśli idzie o dozór niższy — nie świecąc własnym przykładem.

Szczególnie jaskrawo lekceważenie przepisów bhp przez pracowników daje się zaobserwować, gdy chodzi o używanie aparatury i sprzętu ochronnego, a więc aparatów tlenowych, masek, okularów, rękawic, osłon itp. Aktyw związkowy i partyjny uważa, że administracja powinna skłonić opornych do korzystania ze sprzętu ochronnego nawet drogą surowych sankcji karnych. Z drugiej jednak strony, aby wymagać używania sprzętu, trzeba dostarczyć sprzęt solidnie wykonany, a ponadto przystosowany do sił przeciętnego człowieka; hutnicy, jak się okazuje, nie chcą nakładać masek, gdyż mają one wadliwie skonstruowane odpylniki tj. po prostu — nie działają; zaś aparaty tlenowe ważą podobno po 28 kilogramów. W sprawie masek pracownicy pisali nawet do „Fali 49", jednakże nie odniosło to na razie skutku.

Sprawa jakości i ilości odzieży ochronnej stanowi w Hucie żywy problem. Pracownicy Walcowni Bruzdowej podnoszą np., że jedno ubranie ochronne rocznie absolutnie nie zabezpiecza ich zdrowia przed poważnymi następstwami. Nie mając ubrania na zmianę, zmuszeni są chodzić w wilgotnych czy wręcz mokrych ubraniach. Dręczą ich z tego powodu stałe przeziębienia i choroby skórne.

Nie nadające się wręcz do użytku, bo wyprodukowane ze zbyt kruchego drzewa, styliska do młotów bywają również przyczyną licznych wypadków przy pracy.

Pracownicy Transportu Kolejowego na Rakowie są stale narażeni na wypadki wskutek złego oświetlenia hałd. Nie uporządkowane hałdy wymagają ostrożnej jazdy. Instrukcja dla maszynisty, nakazująca mu jazdę z szybkością 5 km na godzinę, jest jednak nierealna, bo przy takim tempie transportu Stalownia nie zdoła wykonać planu. Sprawa hałd wymaga ponadto zasadniczego rozwiązania; Dyrekcja Huty zapowiada to na najbliższą przyszłość. Plany są już w opracowaniu.

Istnieje jeszcze wiele innych bolączek codziennej pracy z zakresu bhp. Oto np. Administracja Huty dopuszcza do użytkowania aparatury mocno już zużytej nie licząc się — mimo ostrzeżeń załogi — z możliwością ewentualnej katastrofy. Hutnicy zatrudnieni w wielkich piecach uskarżają się na brak zabezpieczenia przed przeciągami. Walcownia Rur od trzech lat daremnie wojuje o centralne ogrzewanie.

Spośród innych spraw — zagadnieniem żywo interesującym hutników jest sprawa mleka. Administracja ma w zasadzie na razie ograniczone możliwości przegotowania i dostarczania mleka. Niektórzy z pracowników nie wypijają mleka na miejscu, lecz zabierają z sobą do

[1]) Badania ankietowe prowadzone przez CZUS stwierdziły w hutach absencję chorobową 16,9 dnia na 1 robotnika w roku; wspomniany więc na wstępie współczynnik, 4,0 dla Huty im. Bieruta oznacza około 12 dni w roku (por. z artykułem na str. 211).

domu, twierdząc że im szkodzi, ponieważ „jest źle przegotowane".

Utrzymanie czystości osobistej utrudniają nieregularne przydziały środków do mycia („z dołu" czasami nawet za trzy lub cztery miesiące).

P i e r w s z a p o m o c. Z uwagi na specyfikę pracy, w hutnictwie niezmiernie ważne jest udzielenie w porę pierwszej pomocy. Poważną rolę mają tu do spełnienia drużyny ratownicze PCK, które powinny znajdować się na każdym wydziale, by móc np. niezwłocznie wynieść zagazowanych z zagrożonego terenu, wezwać lekarza, dokonać sztucznego oddychania czy ewentualnie innych zabiegów, od których szybkości i sprawności zależy niekiedy życie ludzkie. Niestety, pomimo trzechletniego szkolenia członków drużyn PCK, drużyn tych właściwie nie ma.

W niektórych wydziałach Huty, jak np. w Walcowni bruzdowej w Stalowni Nowej — brak jest noszy i sprzętu ratowniczego, niezbędnego do udzielenia pierwszej pomocy.

Apteczki pierwszej pomocy nie wszędzie są należycie zaopatrzone. Np. na Wydziale Transportu Kolejowego na Mirowie apteczki znajdujące się na posterunkach są całkiem puste.

Dyżury lekarskie w obu istniejących na terenie Huty ambulatoriach powinny by bezwarunkowo rozpoczynać się punktualnie. Hutnicy bowiem, pomimo że nie szczędzą bardzo ciepłych słów pod adresem lekarzy przyzakładowych (szczególnie dr Fiłonienko i dr Raczyńskiej), uskarżają się jednak na jakże dokuczliwe, wyczekiwanie na przyjście lekarza. Zagadnienie punktualności jest tym bardziej ważne, że stanowi ona gwarancję niezwłocznego udzielenia pomocy lekarskiej pracownikom, którzy ulegli wypadkowi przy pracy. Wobec nieobecności lekarza dyżurnego nie mógł np. dość szybko otrzymać takiej pomocy jeden z pracowników Starej Stalowni, który doznał zgniecenia klatki piersiowej.

K u l t u r a m i e j s c a p r a c y. Spośród 251 wymienionych na wstępie wypadków przy pracy — 52 wypadki, a więc z górą 1/5, spowodowane zostały potknięciami i upadkami. Świadczy to niezbyt pochlebnie o porządku wokół stoisk pracy. Pomimo wielu okolicznościowych „akcji" i — prawdę mówiąc — niemałych osiągnięć w tym zakresie, przejawiających się w znacznym uporządkowaniu terenu, w estetycznie urządzonych zieleńcach i kwietnikach oraz dobrze utrzymanych głównych drogach, jeszcze, jak widać, jest wiele do zrobienia, aby wszędzie zapanował ład i porządek.

Aktyw związkowy słusznie uważa, że porządek w miejscu pracy — to kwestia nie tylko estetyki ale i zdrowia. W propagowaniu kultury miejsca pracy nie wolno jednak ograniczać się tylko do okolicznościowych zrywów, lecz pracować systematycznie, i stale w tym zakresie kontrolować administrację. O tym, że wzmożono wysiłki aktywu związkowego i administracji mogą dać dobre rezultaty, świadczy przykład Wydziału Transportu Kolejowego na Rakowie, gdzie stan bhp uległ w ostatnich czasach bardzo znacznej poprawie.

O g ó l n e w a r u n k i z d r o w o t n e. Na wielu wydziałach Huty wybudowano dla użytku załóg budynki socjalne. Niestety, budynki te nie zawsze wykorzystywane są zgodnie z przeznaczeniem, a ich stan sanitarny urąga niekiedy elementarnym wymogom higieny. Tak jest np. na Wydziale Wielkiego Pieca na Mirowie. Pomimo szczegółowych zaleceń, wydanych na piśmie przez społecznego inspektora pracy, w budynku tym, a także w mieszczącym się w nim kiosku OZR panuje brud i nieład, posadzki nie myte „od wieków", brudne półki z okurzonymi artykułami spożywczymi.

W niektórych budynkach socjalnych wadliwie działa centralne ogrzewanie, brak ciepłej wody, do umycia, brak kuchni, gdzie można by zagrzać kawę. W ubikacjach wadliwie wybudowane ścieki zatruwają powietrze. Gorzej, że niekiedy Administracja uszczupla pracownikom ich pomieszczenia socjalne, robiąc np. biuro z szatni, lub oddając lokal do dyspozycji OZR, jak to miało miejsce w Oczyszczalni Gazu.

W znacznie gorszej sytuacji znajdują się pracownicy tych wydziałów, gdzie w ogóle jeszcze nie ma budynków socjalnych. Tak jest na Wydziale Transportu Kolejowego na Mirowie; szczególnie upośledzeni są np. przetokowi, pracujący cały dzień na otwartej przestrzeni, którzy nie mają się gdzie schronić przed ulewą ani osuszyć. Sprawa otrzymania budynku socjalnego wiąże się tu z przekazaniem do użytku nowej parowozowni, co jednak ulega ciągłej zwłoce wobec poważnych usterek wykonawstwa w zakresie bhp.

Groźne z punktu widzenia bhp braki w nowych obiektach oddawanych do użytku Huty nie są bynajmniej zjawiskiem odosobnionym. Aktywiści związkowi uskarżają się na niesolidność wykonawstwa. Np. na Wydziale Elektrycznym po dwu latach istnienia budynku zarysowały się sufity. Administracja przyznaje że ma ogromne kłopoty z niesolidnym wykonaniem niektórych obiektów. Wykonawcy odwlekają w nieskończoność naprawdę zakwestionowanych komisyjnie usterek.

Wobec stałej rozbudowy i wnoszenia nowych obiektów budowlanych na terenach sąsiadujących z terenami produkcyjnymi Huty istnieje zwiększona możliwość zagrożenia wypadkami. Akcja zapobiegawcza wymaga ścisłego współdziałania Administracji Huty z wykonawcami.

P r z y z a k ł a d o w a s ł u ż b a z d r o w i a. Przychodnia lekarska dysponuje dwoma ambulatoriami oraz izbą chorych. Służba Zdrowia spotyka się zawsze ze zrozumieniem i pomocą Rady Zakładowej we wszystkich akcjach.

Natomiast ze strony Administracji Huty — „trudno jest znaleźć zrozumienie dla spraw lecznictwa". Czym bowiem, jeśli nie brakiem zrozumienia można tłumaczyć na przykład fakt, że minionej ostrej zimy naprawa kaloryferów w jednym z ambulatoriów trwała przez kilka miesięcy. Chorzy, często z podwyższoną temperaturą, marzli w poczekalniach i gabinetach lekarskich pogarszając znacznie swój stan zdrowia. Narzekania i złorzeczenia skrupiały się, rzecz jasna, na pracownikach ambulatorium, nie było zaś „takiej siły ludzkiej", która by mogła poruszyć z miejsca remont centralnego ogrzewania.

Wydział Kadr nie zawsze dość szybko uwzględniał postulaty kierownictwa Przychodni w sprawie przeniesienia rekonwalescentów do prac lżejszych, to też zdarzyło się kilka przypadków, gdy pracownikom trzeba było nadal udzielać zwolnień lekarskich od pracy, mimo że przy pracach lżejszych mogli byli pracować bez uszczerbku dla zdrowia.

Badanie okresowe pracowników „kuleje" w dalszym ciągu. Zamiast 20 pracownikow — na badanie przychodzą 3—4 osoby dziennie; badanie okresowe więc zamiast trwać dwa miesiące, wlecze się przez cały rok.

Izba chorych, wzorowo urządzona, dysponująca odpowiednią ilością personelu ma wszelkie dane, by jak najlepiej spełniać swoją funkcję. Niestety, wysokość kwot przeznaczonych na leki dla chorych (3,20 zł dziennie na osobę) jest niewystarczająca, toteż niekiedy pacjenci we własnym zakresie muszą nabywać zaordynowane leki w aptekach na mieście, co wywołuje usprawiedliwione oburzenie chorych.

Poważny kłopot sprawia Przychodni brak kredytów na zakup materiałów opatrunkowych. Wydział Zdrowia PMRN twierdzi bowiem, że materiały opatrunkowe powinien dostarczać Wydział BHP Huty, ten zaś nie ma podstaw, aby włączać potrzeby Przychodni do swojego budżetu. Sprawy te były omawiane z przedstawicielem Ministerstwa jeszcze w roku ubiegłym, niestety, pomimo obietnic nic nie załatwiono. A przecież cierpią na tym chorzy, na których trzeba „oszczędzać" materiałów opatrunkowych i leków.

Brak poza tym fartuchów, środków odkażających i mydła dla personelu Przychodni.

A d m i n i s t r a c y j n y i z w i ą z k o w y a p a r a t BHP. Na poprawę stanu bhp wydatkowano w I kwartale 1956 roku zaplanowaną kwotę 2.689.400 złotych. Wszystkim Wydziałom Huty dostarczono w tym czasie dla każdego pracownika „Ogólne instrukcje bhp" oraz dzienniczki naruszenia przepisów bhp.

W okresie pierwszych czterech miesięcy 1956 roku Administracja Huty (Wydział BHP) przeprowadziła czterokrotnie kontrolę wszystkich jednostek organizacyjnych Huty. Spostrzeżenia w formie zaleceń

przesłano Wydziałom do zrealizowania.

W tym samym okresie czasu odbyły się na poszczególnych Wydziałach dwie kontrole przeprowadzone przez Zakładową Społeczną Inspekcję Pracy. Kontrole stwierdziły, że spośród 312 zaleceń, wydanych w poprzednim okresie, wykonano 245, w toku realizacji znajduje się 43, nie wykonano zaś w ogóle, lub nie dotrzymano terminu wykonania 24 zaleceń.

Aktywiści związkowi domagają się, aby Administracja systematycznie informowała załogę o tym, w jakim zakresie zostają realizowane zobowiązania z dziedziny bhp, zawarte w zakładowej umowie zbiorowej.

Szkolenie i akcja wychowawcza. Jak pokazało doświadczenie, zaopatrzenie całej załogi w instrukcje bhp nie zapobiega automatycznie wypadkom. Wypadki zdarzają się, a większość z nich powstaje właśnie na skutek nieznajomości przepisów lub na skutek nieprzestrzegania przepisów bhp. Poszanowanie przepisów trzeba więc wymusić chociażby drogą surowych sankcji karnych, lepiej bowiem ukarać pracownika przed wypadkiem, niż dopuścić do jego kalectwa czy śmierci.

Ale rzecz jasna, nie mogą wchodzić w grę i nie poskutkują same tylko sankcje karne. Niezbędna jest tu długofalowa akcja wychowawcza i szkolenie. Do szkolenia z zakresu bhp trzeba wprowadzić obowiązkowe ścisłe egzaminy. Nie wolno tolerować takiej sytuacji, by pracownicy ograniczali swój udział w szkoleniu do podpisania listy obecności. A jakże często szkolenie w ogóle nie dochodzi do skutku wobec słabej frekwencji.

Nad wychowaniem robotnika muszą pracować społeczni inspektorzy pracy i wpajać w niego przekonanie, że higiena osobista i higiena miejsca pracy są nierozłącznie związane z kwestią zdrowia. Szczególnej troski wymagają pracownicy nowoprzyjęci, zwłaszcza pochodzący ze wsi. Tylko wytrwała, uparta, konsekwentna praca wychowawcza, prowadzona przez cały aktyw związkowy, może dać dobre wyniki. Trzeba jednak, aby kierownictwo nie traktowało społecznych inspektorów pracy jako zła koniecznego, lecz by umożliwiało im wykonywanie ich funkcji społecznych. Niedopuszczalne jest zatrudnianie społecznego inspektora pracy przy takich pracach, przy których nie ma on możliwości pełnienia swej funkcji społecznej bez uszczerbku dla osiąganych zarobków (jak to np. miało miejsce na Wydziale Transportu Kolejowego na Mirowie).

×

Sprawy zdrowia i bhp były przedmiotem narady, zorganizowanej przez Radę Zakładową Huty im. Bieruta w dniu 17 maja 1956 roku.

Bardzo wysoka frekwencja obecnych na naradzie przedstawicieli rady zakładowej, rad oddziałowych, mężów zaufania, ponadto przedstawicieli miejscowej Podstawowej Organizacji Partyjnej i Administracji Huty, śmiała krytyka, oraz szczera wymiana poglądów świadczyły, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują tu zrozumienie.

W walce o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Huty im. Bieruta kardynalnym błędem był dotychczas brak współpracy Administracji i aktywu związkowego. Podkreślano to wielokrotnie na naradzie, stwierdzając jednocześnie, że jednakże za sukces należy poczytać pełną świadomość popełnianych błędów i niedopatrzeń. Świadomość ta umożliwi podjęcie skuteczniejszej walki o zdrowie hutników.

Obowiązki wszystkich czynników w zakładzie pracy wobec zdrowia załogi ujął w sposób niezwykle lapidarny, lecz jakże treściwy, Sekretarz Podstawowej Organizacji Partyjnej.

„Wypadki śmiertelne — powiedział on — zdarzające się jeszcze w Hucie im. Bieruta, choć jest ich niewspółmiernie mniej niż w latach ubiegłych, w równej mierze rzucają cień tak na administrację jak i na aktyw robotniczy. Nie wolno nam produkować kalek, ani dopuszczać, by młodzi, zdrowi ludzie zamieniali się w niedołężnych starców. Nie wolno nam zaprzepaszczać milionów, które Państwo łoży na bhp. Trzeba stworzyć takie warunki pracy, aby żony i dzieci hutników miały pewność, że ich mężowie i ojcowie wrócą z pracy cali i zdrowi".

Wszystkie poruszone na naradzie kwestie, omawiające zagadnienia zdrowia i wypadkowości, dotyczyły stosunków panujących w zakładzie pracy.

Niepokojącym jest jednak również fakt, że współczynnik wypadków poza pracą jest dwukrotnie wyższy niż wypadki w pracy. Trudno jest wyjaśnić to zjawisko, bez bliższej analizy, niemniej jednak na podstawie danych z roku ubiegłego można stwierdzić, że wypadkowość poza pracą wzrasta bardzo znacznie w okresie robót polnych i w dniach wypłaty. I na to zagadnienie trzeba więc zwrócić baczną uwagę.

Maria Majewska

Nasilenie i przyczyny absencji chorobowej

w świetle analizy w 62 zakładach pracy

Rozpatrując przyczyny powodujące absencję chorobową, oraz stan lecznictwa przyzakładowego w ramach przeprowadzonej przez CZUS analizy zachorowań w 62 zakładach pracy na terenie kraju [1]) trzeba na wstępie zaznaczyć, że przy ocenie tych zagadnień opieramy się zarówno na danych statystycznych jak i na uwagach i spostrzeżeniach osób przeprowadzających analizę w samym zakładzie pracy.

Materiały statystyczne zebrane zostały z zakładowych placówek służby zdrowia oraz z działów zatrudnienia poszczególnych zakładów. Jednak materiały z placówek służby zdrowia były niekompletne i nie obejmowały całości zagadnienia, np. dane statystyczne z druków Mz Og 25 (zestawienia miesięczne dni czasowej niezdolności do pracy według podstawowych grup chorób) obejmują tylko część absencji chorobowej. Dzieje się to na skutek tego, że mimo wielu zarządzeń i instrukcji zakładowe placówki służby zdrowia w wielu przypadkach nie ujmują w swej ewidencji zwolnień wydawanych przez lekarzy rejonowych. Fakt ten powoduje, że cyfry podawane w tym zestawieniu są mocno zaniżone (do 50%) i często zupełnie zniekształcają obraz absencji i struktury zachorowalności. Dlatego też przy dokonywaniu analizy CZUS posługiwał się tymi danymi b. ostrożnie i o ile było to możliwe oparł się na liczbach uzyskanych z działów zatrudnień i z kart zasiłkowych, jako najbardziej wiarygodnych.

Analizując absencję chorobową należy wziąć pod uwagę dwie zasadnicze grupy czynników, mogące mieć wpływ na kształtowanie się jej, a mianowicie warunki wewnątrzzakładowe, oraz warunki pozazakładowo - bytowe. W obecnej analizie wzięto przede wszystkim pod uwagę warunki wewnątrzzakładowe i w małej części warunki pozazakładowe. Zbadanie warunków pozazakładowych wymaga oddzielnej analizy i jest bardziej złożone (problem mieszkaniowy, płacy, zaopatrzenia, warunki klimatyczne itp.).

Z wyżej wymienionymi zastrzeżeniami przystępujemy do omówienia wyników ankiet CZUS oraz wysunięcia pewnych wniosków, których zrealizowanie mogłoby wpłynąć hamująco na dalszy wzrost absencji chorobowej.

Kształtowanie się liczby dni zasiłkowych

(dane z kart zasiłkowych)

Dynamika zmian. Na 62 zakładów objętych analizą, absencja chorobowa w roku 1955 w porównaniu do roku 1954 wzrosła w 40 zakładach od 0,8% do 64,1%, zaś zmalała w 18 zakładach od 2,1% do 13,8% (zest. 1).

Tylko w 2 zakładach przemysłu metalowego absencja chorobowa w roku 1954 i 1955 utrzymuje się na tym samym poziomie.

---

[1]) O metodzie tych badań zob. PUS nr 5/56, str. 143 — „Badanie przyczyn absencji chorobowej przez CZUS".

[2]) Zobacz w tym numerze artykuł na str. 213.

Zestawienie 1.

Przemysł	Wzrost		Spadek	
	liczba zakładów	przec. %	liczba zakładów	przec. %
górnictwo	3	28,6	4	4,2
hutnictwo	6	10	1	5,3
metal	6	30,7	2	9,2
chemia	9	19,8	2	7,0
włókno	6	16	2	4,8
spożywczy	5	8,6	5	9,2
budowl.	5	20	2	9,5

Jak wynika z zestawienia 1 w roku 1955 przeważała raczej tendencja zwyżkowa (przeciętna ilość dni zasiłkowych w skali krajowej na 1 robotnika w roku 1955 wynosiła 8,8.

Istnieje dość duża rozpiętość w ilości dni niezdolności do pracy w poszczególnych branżach (zest. 2).

Zestawienie 2.

Przemysł	Liczba dni zasiłkowych na 1 robotnika
górniczy	23,8
spożywczy	18,3
budowlany	17,5
hutniczy	16,9
metalowy	16,1
chemiczny	14,6
włókienniczy	14,1

Na tak duże różnice w ilości dni zasiłkowych między branżami może wpływać przede wszystkim specyfika danej branży, warunki pracy, szkodliwość procesu technicznego dla zdrowia pracowników i niebezpieczeństwo wypadków.

Również istnieją duże różnice w ilości dni niezdolności do pracy z powodu choroby pomiędzy poszczególnymi zakładami jednej branży. Np. huta Dzierżyńskiego wykazuje 1971 dni (na 100 rob. rocznie), natomiast huta Bobrek tylko 1337 dni. Zakłady Mięsne w Szczecinie — 1276 dni, a zakłady Mięsne w Warszawie — 2002 dni. W pozostałych branżach występują podobne różnice. Różnice te w wielu przypadkach mogą się tłumaczyć składem załogi, warunkami bhp i sanitarno-higienicznymi, poziomem lecznictwa, orzecznictwa itp. Jednakże w wielu przypadkach różnic nie da się wytłumaczyć, gdyż warunki mogące mieć wpływ na kształtowanie się absencji chorobowej występujące w porównywalnych zakładach pracy są bardzo zbliżone.

Zachorowalność osób starszych. Z danych o kształtowania się liczby dni zasiłkowych w poszczególnych grupach osób (wg płci i wieku) w badanych 62 zakładach pracy wynika, że największa ilość opuszczonych dni z powodu choroby istnieje u osób starszych (powyżej 60 lat). Obrazuje to zestawienie 3.

Zestawienie 3.

Przemysł	Przeciętna dni zasiłkowych na 1 robotn. roczn.	Przeciętna dni zasiłkowych na 1 osobę powyżej 60 lat rocznie	Procent przekroczenia przeciętnej	Procent zatrudnionych osób po 60 roku życia
spożywczy	18,3	21,8	19	od 1 do 8
budowlany	17,5	25,0	47	od 0.5 do 4
hutniczy	16,9	25,6	53	od 2 do 7
metalowy	16,1	28,0	74	od 1 do 3
chemiczny	14,6	25,8	76	od 1 do 6
włókien.	14,1	19,7	42	od 2 do 12

Natomiast w przemyśle węglowym zachorowalność starców okazała się nieco niższa od przeciętnej co można tłumaczyć tym, że osoby starsze w tym przemyśle (1—5% zatrudnionych) są zatrudnione raczej przy pracach lżejszych i tylko na powierzchni; są więc oni stosunkowo mniej narażeni na zachorowanie niż górnicy zatrudnieni na dole w ciężkich warunkach.

Zachorowalność kobiet kształtuje się w zależności od rodzaju i warunków pracy. W tych przemysłach, w których zatrudniony jest duży procent kobiet i wykonują one te same czynności co mężczyźni oraz pracują w takich samych warunkach przeciętna liczba dni niezdolności do pracy na 1 kobietę jest wyższa niż na 1 mężczyznę (zest. 4).

Zestawienie 4.

Przemysł	Przeciętna dni zasiłkowych na 1 mężczyznę (rocznie)	Przeciętna dni zasiłkowych na 1 kobietę (rocznie)	% przekraczających przeciętną dla mężczyzny	Procent zatrudnionych kobiet
spożywczy	15,5	20.8	30%	37%
włókienniczy	11,9	15,0	25%	65%
chemiczny	13,7	16,4	14%	31%

W przemyśle węglowym, hutniczym i metalowym oraz w budownictwie kobiety zatrudniane są w zasadzie przy pracach lżejszych niż mężczyźni oraz w warunkach mniej szkodliwych dla zdrowia, dlatego też przeciętna liczba dni niezdolności do pracy w ciągu roku przypadająca na jedną kobietę jest niższa od przeciętnej dla mężczyzny, np. w budownictwie przeciętna dni niezdolności na 1 kobietę wynosi 10,5 a na mężczyznę 18,3.

Zachorowalność pracowników młodocianych. Grupa młodocianych nie wpływa na ogólny stan absencji chorobowej z uwagi na małą ich ilość w tych przemysłach. Zachorowalność wśród nich jest znacznie niższa od przeciętnej ogółu załogi. I tak np. w przemyśle chemicznym przeciętna liczba dni niezdolności 1 pracownika młodocianego jest niższa o 50% od przeciętnej ogólnej, w przemyśle włókienniczym o 44%.

Grupy schorzeń

Ocena tego działu opiera się z konieczności na danych wziętych z zestawień Og 25 przyzakładowych placówek służby zdrowia, bo tylko one zawierają dane dotyczące przyczyn chorób. Niestety, zestawienia te nie obejmują całej absencji chorobowej w zakładach pracy. Z drugiej strony w wielu wypadkach schorzenia są niewłaściwie klasyfikowane (co niejednokrotnie ma miejsce z gruźlicą, chorobami skórnymi, kobiecymi itd.). W rezultacie Og 25 dają obraz mówiący tylko o zbliżonym, prawdopodobnym stosunku procentowym występowania tej czy innej grupy schorzeń (zest. 5).

Na pierwszym miejscu co do ilości zachorowań w 6 branżach znajdują się urazy zawodowe tj. wypadki przy pracy (od 20—11% ogólnej liczby dni niezdolności do pracy). Jedynie w przemyśle włókienniczym wypadki przy pracy znajdują się na 10 miejscu i zajmują 5% ogólnej liczby dni niezdolności do pracy.

W przemyśle włókienniczym na pierwszym miejscu znajdują się choroby narządów krążenia — 12%. W innych branżach schorzenia te nie występują w takich rozmiarach.

Na 2, 3 i 4 miejscu znajdują się choroby narządów oddechowych, gruźlica narządów oddechowych i choroby skóry.

W górnictwie na drugim miejscu (około 13%) są wypadki poza pracą. Duża ilość tzw. ropnych zapaleń skóry we wszystkich branżach, wahająca się od 10—7% ogólnej ilości schorzeń, jest spowodowana drobnymi urazami w pracy, tzw. mikrourazami i niewłaściwym opatrzeniem, co w konsekwencji daje wtórne zakażenie, ropienie i niezdolność do kontynuowania pracy. Mamy z tym do czynienia we wszystkich branżach, a szczególnie jaskrawo występuje to w górnictwie, przemyśle spożywczym (rzeźnie) i budownictwie.

Choroby narządów oddechowych — to z reguły przypadki stanów zapalnych oskrzeli, dróg oddechowych górnych i dolnych. Mogą one być wynikiem całego szeregu przyczyn, które w konsekwencji stwarzają predylekcję do infekcji kataralnych, złe warunki dojazdów do pracy, praca na otwartej przestrzeni przy zmianach atmosferycznych, deszcz, wilgoć, mróz, nieodpowiednia odzież lub jej brak.

Duża ilość dni niezdolności do pracy z powodu gruźlicy płuc jest zjawiskiem o tyle zrozumiałym, że gruźlica jest jeszcze u nas w kraju chorobą społeczną nr. 1. Niemniej duża jednak absencja z powodu gru-

Zestawienie 5.

Przyczyny niezdolności do pracy	Górnictwo		Hutnictwo		Metal.		Włókno		Chemia		Spożywczy		Budowlani	
	miejsce	%	miejsce	%	miejsce	%	miejsce	%	miejsce	%	miejsce	%	miejsce	%
Urazy zawodowe	I	20	I	16	I	17	X	5	I	12	I	11	I	14
Gruźlica narządów oddechowych	IV	8	III	9	II	11	III	8	II	8	V	7	II	9
Ropne zapalenie skóry i tkanki pod skórnej	III	10	VI	7	IV	7	IV	8	IV	7	III	7	IV	8
Urazy niezawodowe	II	13	IV	8	VI	6	VII	6	VIII	5	VI	7	V	7
Schorzenia gośćcowe	VIII	3	VIII	5	IX	4	VI	7	IX	5	X	4	IX	5
Choroby nerwowe	VI	3	VII	5	VII	5	V	7	VI	6	VII	6	III	9
Choroby narządów krążenia	VII	4	V	7	X	3	V	12	VII	6	IX	5	VII	6
Choroby narządów oddechowych	V	7	II	9	III	8	I	6	V	7	II	9	V	6
Wrzód żołądka i dwunastnicy	X	2	XII	2	XI	2,5	VIII	2	XII	2	XI	2	X	2
Ostry nieżyt żołądka i jelit	XI	1	X	2	XII	2,5	XII	3	X	4	XII	2	XI	2
Grypa	IX	3	IX	4	V	6	XI	10	III	7	VIII	5	VIII	5
Choroby narządów kobiecych, ciąży, porodu i połogu	XII	1	XI	2	VIII	4	II	6	XI	3	IV	7	XII	1
Inne choroby		23		24		23	IX	20		28		28		26

Uwaga: rubryka „miejsce" — oznacza kolejne miejsce danego schorzenia w strukturze zachorowalności, rubryka „%" — oznacza jaki procent ogólnej liczby dni niezdolności spowodowany jest daną chorobą.

źlicy nie mówi nam o częstości jej występowania, lecz raczej o długości trwania sprawy (długie okresy zwolnień).

W budownictwie mamy dość znaczny procent chorób nerwowych — około 9%. Mamy tu z pewnością do czynienia z rwą kulszową i stanami zapalnymi korzonków tylnych nerwowych. Warunki pracy w budownictwie sprzyjają powstawaniu takich stanów zapalnych w zakresie układu nerwowego (praca w zmiennych warunkach atmosferycznych, dźwiganie ciężarów).

Inne schorzenia, jak: gośćcowe, przewodu pokarmowego i kobiece wykazują raczej pewne wyrównanie i niewysoki poziom.

Duża ilość zachorowań na grypę w przemyśle włókienniczym — 10% i chemicznym 7% — nie jest wytłumaczalna. Być może były tu też zakwalifikowane i przypadki innych stanów kataralnych, które często lekarze umieszczają pod tym symbolem mianownictwa.

H. Wróblewska — R. Hansen

Badanie źródeł zachorowań wśród załogi

Zagadnieniem analizy zachorowalności i w związku z tym walką z absencją chorobową zajmuję się na terenie mojego zakładu pracy od kilku lat, przy czym moja praca (referent zasiłkowy) sprawę tę bardzo mi ułatwia. Niniejsze rozważania na ten temat kieruję przeważnie pod adresem referentów zasiłkowych i komisji s-u, chcąc praktycznie pokazać, w jaki sposób można zdobyć skuteczną broń w walce z absencją chorobową.

Mój zakład pracy, tj. Oddział Transportowy przy PSS w Tarnowskich Górach, zatrudniał przeciętnie 127 pracowników fizycznych. Pracownicy ci — to szoferzy, woźnice, robotnicy transportowi i mechanicy warsztatowi. Kobiet jest tylko 4.

Na 38.100 dniówek roboczych w 1955 roku było 1.075 chorobo-dniówek, co stanowi 2,8%. Jest to bardzo niski procent (w poprzednich latach 3%).

Na wypadki w pracy wypadło 219 chorobo-dniówek, co stanowi 20,4% liczby chorobo-dniówek, a 0,6% ogólnej liczby dniówek roboczych. Na wypadki w pracy i inne urazy, oparzenia, także poza pracą, wypadło łącznie 367 chorobo-dniówek, co stanowi 34% ogólnej liczby chorobo-dniówek, a 0,9% ogólnej liczby dniówek roboczych. Zatem same tylko choroby, bez wypadków w pracy i poza pracą stanowią 1,9% ogólnej liczby dniówek roboczych w ciągu roku. Wypadki w pracy to przeważnie skaleczenia przy ładowaniu towarów, jednego woźnicę koń kopnął, jeden szofer został najechany przez obcy wóz, którego kierowca spał.

Drugą główną grupę chorób, i to częściowo związanych z wykonywaniem zawodu, są u nas choroby narządów oddechowych: nieżyty oskrzeli i zapalenia płuc oraz pokrewne im zapalenia gardła i grypa. Na te choroby nasi pracownicy zapadają częściej, gdyż przez cały rok pracując na powietrzu, są narażeni na liczne kaprysy atmosferyczne naszego klimatu. Otóż cała ta grupa spowodowała 261 chorobo-dniówek, co wynosi 24,3% chorobo-dniówek, a 0,8% ogólnej liczby dniówek roboczych.

Trzecią co do liczebności zachorowań grupę stanowią ropne schorzenia skóry i choroby stawów i mięśni, które w pewnym stopniu też są związane z wykonywaniem zawodu. Choroby te spowodowały 135 chorobo-dniówek, stanowiąc 12% liczby chorobo-dniówek, a 0,35% ogólnej liczby dniówek roboczych.

Resztą chorób nie będę się zajmował, gdyż są to rozmaite, sporadycznie występujące choroby.

Wyniki mojej analizy są bardzo pochlebne dla Oddziału Transportowego. Zwiększyła się jedynie ilość wypadków w pracy i poza pracą w

porównaniu z poprzednimi latami, niektórych z nich można było uniknąć przy większej ostrożności poszkodowanych. Ale i tak procent wypadków w pracy jest niski. Niski procent zachorowalności świadczy dobrze o zdyscyplinowanej załodze i o należycie pracującej komórce bhp. Cała załoga otrzymała płaszcze przeciwdeszczowe, buty gumowe, buty filcowe, ciepłe watówki i kożuchy. Odzież robocza jest bieżąco reperowana. Wielka hala warsztatowa otrzymała centralne ogrzewanie, co się w ciągu ostatniej ostrej zimy sowicie zamortyzowało. Jest łaźnia z ciepłą wodą od dwóch lat stale czynna, jest mydło, brudna odzież robocza jest prana.

Jestem przekonany, że słusznie postępuję, jeżeli zwracam się, by wszyscy referenci zasiłkowi, komisje s-u czy społeczni inspektorzy pracy przeprowadzali podobną analizę na terenie swoich zakładów pracy. A zwłaszcza referenci zasiłkowi winni z racji wykonywanych czynności wziąć sobie to szczególnie gorąco do serca.

Analiza niekoniecznie musi obejmować okres całego roku. Równie dobrze można nią objąć jeden kwartał lub miesiąc. Dla przeprowadzenia analizy należy wziąć asygnaty zasiłkowe L4, kartoteki zasiłkowe i mianownictwo chorób, przy czym trzeba pamiętać o obowiązującej tajemnicy służbowej odnośnie chorób poszczególnych pracowników. Następnie wziąć papier i z asygnat poszczególnych okresów wypisać nr statystyczny choroby i ilość dni zwolnień od pracy.

Po uporządkowaniu i zsumowaniu danych i następnie po wyciągnięciu odpowiednich procentów, wyniki takiej analizy mogą być wręcz zaskakujące i okaże się, że wasz trud sowicie się opłacił. Być może wykryjecie, że procent zachorowalności jest alarmująco wysoki. Może odkryjecie, że za dużo jest wypadków w pracy. Może wykryjecie, że choroby zawodowe pochłaniają zbyt wiele ofiar. W rezultacie analizy nasuną się wam wnioski, że tam gdzieś nie jest w porządku z bezpieczeństwem i higieną pracy, że trzeba będzie to zbadać. A może trzeba będzie zastosować lecznictwo profilaktyczne, zaopiekować się ambulatorium, stworzyć lepsze warunki higieniczne dla kobiet. Może trzeba będzie przypilnować stosowania okularów ochronnych, zrewidować urządzenia ochronne, winnych niedbalstwa ukarać. A może stwierdzicie, że przy artykułach spożywczych zatrudnia się osoby chore na gruźlicę, weneryczne czy inne zakaźne. Wówczas wasza interwencja będzie konieczna.

W końcowym wyniku takiej analizy związek zawodowy waszego zakładu pracy otrzyma od was skuteczną, bo opartą o fakty, cyfry i procenty, broń w walce o zdrowie człowieka pracy, a co za tym idzie — broń w walce o wykonywanie planów produkcyjnych swego zakładu pracy. W chwili, kiedy bierzemy się za bary z pierwszym rokiem planu pięcioletniego, broń taka jest nie do pogardzenia.

Roman Woźniczka
Tarnowskie Góry

Dotychczasowa organizacja lecznictwa przewiduje obowiązek leczenia się chorego w swoim rejonie. Rejonem dla pracownika zakładu pracy, przy którym istnieje ambulatorium lekarskie, jest przyzakładowa placówka służby zdrowia. Tylko w razie obłożnej choroby pracownik podlegający obowiązkowi leczenia się w przyzakładowej placówce służby zdrowia może leczyć się w przychodni rejonowej otwartego lecznictwa poza zakładem pracy (instrukcja Ministra Zdrowia nr 42 z 12.6.1951 — Dz. Urz. Min. Zdrowia nr 12/51).

Z usług leczniczych bezpośrednio w zakładach pracy korzystają dotychczas niemal wyłącznie pracownicy większych zakładów pracy w przemysłach kluczowych naszej gospodarki narodowej.

Przyzakładowa placówka służby zdrowia prowadzi statystykę chorobową według wzoru Og 25, obejmującą 12 grup najważniejszych chorób (instrukcja Min. Zdrowia nr 104 z 28.10.1951 — Dz. Urz. Min. Zdr. nr 22, poz. 235).

Grupy najważniejszych chorób: grypa (nr stat. chor. 13), gruźlica narządów oddechowych (nr 36), urazy związane z wykonywaniem zawodu (nr 81—84), urazy nie związane z wykonywaniem zawodu (nr 85—92), zatrucia zawodowe (nr 93), zatrucia alkoholem i jego namiastkami (nr 95) schorzenia gośćcowe (nr 113—115), choroby układu nerwowego (nr 132—141) choroby narządów krążenia (nr 147—158), choroby narządów oddechowych (nr 159—167) wrzód żołądka i dwunastnicy (nr 172), ostry nieżyt żołądka i jelit (nr 174), ropne schorzenia skóry (nr 188), choroby narządów płciowych kobiecych (nr 197—200 oraz 202—213) oraz inne nie wymienione wyżej choroby.

Statystyka ta jest zestawiana na podstawie wszystkich zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (druk L4), obejmujących pracowników fizycznych i umysłowych, przy czym obojętnie, czy zaświadczenia te wystawili lekarze zakładowi, czy też inni lekarze zarówno otwartej, jak i zamkniętej opieki służby zdrowia.

Zakłady pracy, przy których istnieją ambulatoria lekarskie, mają zatem bardzo ułatwione zadanie w przeprowadzaniu analiz absencji chorobowej, właśnie dzięki posiadaniu statystyki chorobowej, pozwalającej na obserwowanie zjawisk chorobowych i kształtowanie się wskaźników zachorowalności na ich terenie. Dane te umożliwiają podejmowanie środków zaradczych w kierunku eliminowania szkodliwych wpływów na zdrowie pracownika, pozostających w związku z warunkami pracy.

Inaczej i trudniej przedstawia się sprawa zebrania danych statystycznych dla przeprowadzania analiz absencji chorobowej w zakładach pracy, na terenie których nie działa jeszcze zakładowa służba zdrowia.

Pracownicy zakładów pracy, przy których nie istnieją ambulatoria lekarskie, leczą się w rejonowych przychodniach w zależności od miejsca zamieszkania. W tym przypadku do referenta zasiłkowego w zakładach pracy docierają zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy tylko te, które stanowią podstawę do wypłaty zasiłku chorobowego. Z reguły będą one dotyczyły pracowników fizycznych. Natomiast jeśli idzie o pracowników umysłowych, to zaświadczenia L4 są przechowywane w komórkach kadr, gdyż pracownicy ci podczas choroby przez okres 3 miesięcy mają prawo do pełnego wynagrodzenia ze strony zakładu pracy. Dlatego dane statystyczne kształtowania się zachorowalności wg poszczególnych rodzajów chorób w zakładach pracy nie posiadających zakładowej służby zdrowia znajdują się w 2 komórkach organizacyjnych danego zakładu pracy: w komórce zasiłków i w komórce kadr.

Ta okoliczność nie powinna jednak stanowić poważniejszej przeszkody w dokonywaniu na terenie tych zakładów pracy systematycznej analizy zachorowalności wśród ich pracowników. Z dużą pomocą może tu przyjść referent zasiłkowy, który z tytułu wykonywanych czynności ma możność gromadzenia i skupiania w jedną całość danych statystycznych, „rozparcelowanych" między dwie różne komórki organizacyjne.

A zatem zakłady pracy, przy których nie istnieją ambulatoria lekarskie, mają również możliwości orientowania się, jakie główne 3 czy 4 choroby powodują na ich terenie największą absencję chorobową oraz jakie należy podjąć środki, by usunąć czy ograniczyć przyczyny i źródła zachorowalności załogi.

Na przykładzie kol. R. Woźniczki widzimy, że referent zasiłkowy może dużo zdziałać również na odcinku walki z nieuzasadnioną absencją chorobową. Przykład taki jest godny naśladowania przez wszystkich mężów zaufania w sprawach ubezpieczeń społecznych, jakimi są referenci zasiłkowi w swoich zakładach pracy.

Augustyn Smoliński
WZUS — Chorzów

Następny numer Przeglądu Ubezpieczeń Społecznych ukaże się w pierwszych dniach września jako numer podwójny za sierpień i wrzesień 1956 roku. Numer ten będzie zawierał m. in. obszerne omówienie zmian dokonanych ostatnio w przepisach emerytalnych.

Współpraca związków zawodowych i służby zdrowia
w republikach ludowych Węgierskiej i Rumuńskiej

Jesteśmy w początkach prowadzenia walki z nieuzasadnioną absencją chorobową w zakładach pracy. Na razie, z powodu braku odpowiedniego doświadczenia, nie mamy jeszcze ustalonych właściwych metod prowadzenia tej walki, ani też nie mamy w tym zakresie konkretnych i jednolitych instrukcji ze strony władz centralnych. Z tej racji zrozumiałe jest, że musimy dopiero szukać tych metod w drodze praktycznych własnych doświadczeń i porównań, jak również winniśmy korzystać z doświadczeń i osiągnięć na tym polu w sąsiednich krajach demokracji ludowej. Stąd wydaje się na czasie zapoznać się, jak to zagadnienie jest rozwiązywane np. w Rumunii i na Węgrzech. Zarys organizacji społecznej służby zdrowia oraz wpływ związków zawodowych na funkcjonowanie lecznictwa społecznego na Węgrzech przedstawiliśmy w PUS — nr 1/56, str. 30—32. Lecznictwo w Rumunii jest oparte na tych samych zasadach organizacyjnych, jakie przyjęto na Węgrzech i w innych krajach demokracji ludowej.

W obu tych krajach forma walki z nieuzasadnioną absencją chorobową w zakładach pracy jest, ogólnie biorąc, wzorowana na metodach stosowanych w Związku Radzieckim, lecz nie jest ona jeszcze rozwinięta w sposób dostateczny, głównie z tego powodu, że nie jest jeszcze należycie rozbudowana sieć przyzakładowych placówek służby zdrowia, które mają największe możliwości prowadzenia systematycznej i zorganizowanej akcji w tym zakresie. Niemniej jednak należy stwierdzić, że zagadnieniem zwalczania przyczyn zachorowalności, a tym samym walką z absencją chorobową poważnie interesują się wszystkie czynniki do tej walki powołane, tj. służba zdrowia, związki zawodowe i administracje zakładów pracy.

W skali ogólnokrajowej koordynacją działań w zakresie zwalczania absencji chorobowej zajmują się zasadniczo dwie centralne instytucje, tj. Centralna Rada Związków Zawodowych i Ministerstwo Zdrowia. Pierwsza z nich, opierając się na sprawozdaniach terenowych zarządów ubezpieczeń społecznych i ogniw związkowych, uzyskuje obraz stanu lecznictwa od strony mas pracujących, a druga — poprzez swoje organa służby zdrowia — uzyskuje podobny obraz widziany od strony aparatu leczniczego.

Wskaźnikiem barometrycznym stosunków zdrowotnych i stanu lecznictwa w całym kraju jest dla instytucji centralnych sprawozdawczość statystyczna o czasowej niezdolności do pracy. Sposób zbierania danych statystycznych w obu krajach jest nieco odmienny, a mianowicie:

W Republice Węgierskiej statystykę zachorowalności sporządzają terenowe placówki służby zdrowia na podstawie prowadzonej przez nie kartoteki chorobowej. W statystyce tej podaje się ilość osób chorujących (przypadków zachorowań), rodzaje najważniejszych chorób, których leczenie zostało zakończone i ilość dniówek, utraconych z powodu choroby. Co pewien czas na specjalne zarządzenie władz sporządza się szczegółową statystykę zachorowalności dla przeprowadzenia dokładniejszej wzgl. głębszej analizy zachorowalności bądź w poszczególnych zakładach pracy, bądź na poszczególnych terenach, bądź w branżach zawodowych.

Jako uzupełnienie tej statystyki zachorowalności prowadzi się statystykę dni zasiłków chorobowych, którą sporządzają duże zakłady pracy i wojewódzkie (komitetowe) zarządy ubezpieczeń społecznych, wypłacające te zasiłki. Nadto zarządy te przyznając również świadczenia rentowe, prowadzą statystykę ilości rencistów według poszczególnych rodzajów rent, wieku, płci i przyczyn inwalidztwa, która również ma duże znaczenie przy analizowaniu zachorowalności i absencji chorobowej.

Sporządzane przez ogniwa terenowe służby zdrowia i związków zawodowych statystyki skupiają się w rezultacie w formie odpowiednich statystyk zbiorczych Centralnej Rady Związków Zawodowych i Ministerstwa Zdrowia, które je analizują, wspólnie wykorzystują i wyciągają odpowiednie wnioski.

W Ludowej Republice Rumuńskiej, w której została wprowadzona branżowa organizacja ubezpieczeń społecznych, statystykę zachorowalności w zakładach pracy, w których istnieją przyzakładowe ambulatoria lecznicze, sporządzają administracje przy współdziałaniu lekarzy zakładowych i zakładowego aktywu związkowego. Zestawienia statystyczne, sporządzane co miesiąc, wykazują ilość przypadków i dni zachorowań na poszczególne rodzaje chorób według posiadanych zwolnień lekarskich oraz wskaźniki absencji chorobowej, zachorowalności, nasilenia zachorowalności, struktury zachorowalności i inne. Z miesięcznych sprawozdań statystycznych zakłady pracy sporządzają zbiorcze sprawozdania kwartalne, które po przeanalizowaniu przez lekarza i radę zakładową przesyła się do głównych zarządów właściwych branżowych związków zawodowych. Te ostatnie sporządzają następnie statystyczne zestawienie zbiorcze zachorowalności dla całej branży i co kwartał przesyłają je wraz ze swoją analizą do Centralnego Zarządu (Dyrekcji) Ubezpieczeń Społecznych CRZZ do dalszego wykorzystania.

Statystykę zachorowalności dla zakładów pracy, przy których nie zorganizowano jeszcze ambulatoriów przyzakładowych, sporządzają rejonowe i obwodowe ośrodki zdrowia według poszczególnych branż, każdy dla swego rejonu względnie obwodu i przesyłają je do wyższych instancji służby zdrowia i związków zawodowych.

W ten sposób Centralna Rada Zw. Zawodowych (Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych) uzyskuje pełną statystykę zachorowalności ze wszystkich związków branżowych, z której korzysta również Ministerstwo Zdrowia.

Związkowe dane statystyczne są analizowane w zakładach pracy przez komisje socjalno-ubezpieczeniowe wraz z lekarzami zakładowymi, w głównych zarządach branżowych związków zawodowych — przez ich wydziały ubezpieczeń społecznych, które są odpowiedzialne za walkę z zachorowalnością i wypadkowością oraz za poziom profilaktyki i stan sanitarny na zakładach pracy, i w końcu w centralnych zarządach ubezpieczeń społecznych — przez komórki profilaktyki i lecznictwa jako fachowy centralny organ nadzorujący, kontrolujący, instruujący i koordynujący działalność wszystkich związków zawodowych w zakresie profilaktyki, lecznictwa i walki z nieuzasadnioną absencją chorobową. We wszystkich tych organach dominującą rolę spełniają związkowi inspektorzy lekarscy, którzy są zatrudnieni w każdej z tych instancji związkowych.

Okręgowe zarządy branżowych związków zawodowych spełniają przez swoje komisje socjalno-ubezpieczeniowe funkcje pomocnicze w kontroli żłobków dziecięcych, ogródków działkowych, udzielania pomocy leczniczej i żywienia w stołówkach na zakładach pracy.

W Ludowej Republice Węgierskiej sprawa powyższa przedstawia się nieco odmiennie jeśli idzie o organizację na szczeblu branżowych związków zawodowych, gdyż sprawą ubezpieczeń społecznych oraz kontrolą profilaktyki i lecznictwa, tudzież walką z absencją chorobową zajmują się bezpośrednio tylko główne zarządy 6 (sześciu) związków zawodowych, tj. Górników, Metalowców, Handlu i Finansów, Włókniarzy i Spożywców, i to tylko odnośnie tych pracowników względnie zakładów pracy, które są położone w obrębie granic miasta Budapesztu. Poza tym sprawą kontroli terenowego lecznictwa otwartego i zamkniętego oraz czuwaniem nad walką z absencją chorobową zajmują się stołeczny i wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych, które w tym zakresie współpracują ze wszystkimi związkami branżowymi i wydziałami zdrowia terenowych rad narodowych. Na najniższym szczeblu organizacji w zakładach pracy i w związkowych instancjach centralnych istnieje cał-

kowita analogia do organizacji w Ludowej Republice Rumuńskiej.

Właściwa walka z absencją chorobową, czyli z przyczynami zachorowalności, jest możliwa i skuteczna, gdy jest prowadzona bezpośrednio w zakładach pracy. Wszelkie analizy absencji chorobowej na poziomie wyższych szczebli organizacyjnych po linii związkowej i służby zdrowia dają tylko sygnały o grożących niebezpieczeństwach i wskazują tylko kierunki, w jakich szczegółowe badania tych niepożądanych zjawisk winny być prowadzone dla wykrycia przyczyn i ich usunięcia. I tylko w tym znaczeniu posługują się danymi statystycznymi wszystkie wyższe ogniwa związkowe w Rumunii i na Węgrzech przez ich organa inspektorsko - lekarskie. W razie stwierdzenia wzrostu absencji chorobowej związkowe organa inspektorsko - lekarskie organizują natychmiast wspólną akcję wraz ze społeczną służbą zdrowia w kierunku ustalenia najgroźniejszego ogniska i przyczyn zachorowalności oraz ustalenia środków zaradczych. Akcje takie są skierowywane bądź na zakłady pracy w poszczególnych terenach wzgl. rejonach bez względu na ich branżowość, bądź na zakłady pracy według poszczególnych branż zawodowych, gdzie zauważono niepożądane zjawisko wzrostu absencji chorobowej. W tych przypadkach badania i analizy są przeprowadzane przy współudziale zakładowych czynników służby zdrowia, aktywu związkowego i administracji zainteresowanych zakładów pracy. Zachodzą też przypadki, że wyniki analizy absencji chorobowej są omawiane na ogólnych zebraniach całej załogi pracowniczej, która swoimi spostrzeżeniami i uwagami skutecznie pomaga w ustaleniu źródła i przyczyn zachorowalności oraz w wynalezieniu środków zapobiegawczych.

Główną rolę przy analizowaniu przyczyn zachorowalności i wyciąganiu wniosków zaradczych odgrywa lekarz zakładowy — kierownik przyzakładowego ambulatorium leczniczego, do którego zadań należy przede wszystkim nadzór i kierownictwo działalnością placówki służby zdrowia, całość akcji profilaktycznej i walka z absencją chorobową. Stąd słusznie lekarz ten ma na wykonywanie tych zadań przyznaną odpowiednią ilość godzin lekarskich, a przy dużych zakładach pracy poświęca on tym zadaniom cały swój czas zatrudnienia.

Lekarz zakładowy prowadzi kartotekę zachorowalności według systemu Freidlinga, zawierającą imię i nazwisko pracownika, rok urodzenia, diagnozę lekarską i kierunek leczenia. Wydawanie zaświadczeń o niezdolności do pracy należy zasadniczo do lekarzy leczących w ambulatoriach rejonowych lub obwodowych oraz komisji lekarskich. Lekarzom zakładowym prawo to nie przysługuje. Na Węgrzech lekarz zakładowy może wydać zwolnienie z powodu niezdolności do pracy najwyżej na 1 dzień. Jeżeli pracownik choruje dłużej niż 7 dni i nie jest obłożnie chory, lekarz zakładowy wzywa go do osobistego zbadania i skontrolowania, czy diagnoza lekarska jest właściwa, czy zastosowano właściwy sposób leczenia i właściwe środki lecznicze i pomocnicze, czy nie należy zastosować leczenia w zakładach lecznictwa zamkniętego, czy nie jest wskazane przydzielenie pracy lżejszej lub popyt w sanatoriach nocnych itd. Podobnie postępuje z pracownikiem obłożnie chorym, którego odwiedza w domu, lub wzywa go do badania w okresie rekonwalescencji. Takiemu pracownikowi zakłada się specjalną kartę chorobową, według wspomnianego systemu, i pracownik ten pozostaje pod stałą obserwacją lekarza zakładowego aż do całkowitego wyzdrowienia; oczywiście lekarz zakładowy pozostaje w stałym kontakcie z lekarzami leczącymi danych pracowników.

Zależnie od stanu zdrowia pracownika lekarz zakładowy z własnej inicjatytywy przygotowuje dla rady zakładowej wzgl. komisji socjalno-ubezpieczeniowej wnioski o skierowanie na leczenie w sanatoriach związkowych lub sanatoriach nocnych, przyznanie stołówki dietetycznej, wód mineralnych, skierowanie do lżejszej pracy itd.

Sanatoria nocne, w których umieszcza się pracowników zasadniczo zdolnych do pracy, lecz o kiepskim stanie zdrowia w celu rekonwalescencji bez przerywania ich pracy zawodowej, spełniają bardzo ważną rolę w zakresie podnoszenia zdrowotności świata pracy. Jakkolwiek ten rodzaj lecznictwa zapobiegawczego istnieje dopiero od niedawna, to jednak stwierdza się już poważne wyniki tego leczenia, ponieważ bez straty dniówek roboczych i zarobków pracowniczych podnosi się poziom zdrowotności załóg pracowniczych. Z tych powodów pracownicy uważają skierowanie na to leczenie za specjalne wyróżnienie. W Republice Rumuńskiej w dość krótkim czasie zdołano już zorganizować 38 sanatoriów nocnych (o 30 — 40 łóżkach sanatoryjnych), które są położone w niedużej odległości od fabryk. W Republice Węgierskiej powstały na razie tylko 3 sanatoria nocne.

Jeśli idzie o inne środki zapobiegania zachorowalności, należy wspomnieć o prowadzeniu stołówek dietetycznych w zakładach pracy, z których korzystają pracownicy według zapisu lekarza zakładowego. W Rumunii dla stołówek tych ubezpieczenia społeczne dopłacają po 1 leju do każdego posiłku dietetycznego. Stołówki dietetyczne istnieją nie dla wszystkich rodzajów chorób, przy których lekarze zalecają diety, tylko dla takich chorób, na które najwięcej osób z załogi choruje. Przepisy co do rodzaju menu i ilości kalorii wydaje Min. Przemysłu Spożywczego w uzgodnieniu z CRZZ — CZUS. Do niedawna były jeszcze specjalne diety dla gruźlików, które były finansowane częściowo również przez ubezpieczenia społeczne, jednak na żądanie związków zawodowych zostały one zlikwidowane a w zamian za to chorzy na gruźlicę po powrocie z sanatorium otrzymują na zlecenie lekarza specjalisty ekwiwalent z funduszów ubezpieczeń społecznych w wysokości 50 lei miesięcznie na polepszenie odżywiania przez okres 6 miesięcy, który może być w razie potrzeby przedłużony. Na Węgrzech właściwie nie ma specjalnych stołówek dietetycznych, ale w stołówkach przygotowuje się dwa rodzaje potraw.

Do wspomnianych środków profilaktycznych należy jeszcze zaliczyć wydawanie za darmo wód mineralnych do picia.

Tymi wszystkimi akcjami i kontrolą stanu sanitarnego i higieny na zakładzie pracy zajmuje się, jak wyżej podano, przede wszystkim lekarz zakładowy, tj. kierownik ambulatorium przyzakładowego. Nie we wszystkich jednak zakładach pracy istnieją ambulatoria przyzakładowe, wobec czego sprawa walki z nieuzasadnioną absencją chorobową w tych zakładach pracy ma być prowadzona przez lekarzy rejonowych i obwodowych placówek zdrowia, na których terenie dane zakłady pracy są położone, jak również przez związkowych inspektorów lekarskich wspólnie z radami zakładowymi i kierownictwem zakładów pracy. O tym, jak właściwie sprawa ta przedstawia się w praktyce, zasadniczo można by tylko powiedzieć, że jest ona dopiero w stadium początkowym.

Należałoby tu jeszcze wspomnieć, że na Węgrzech przywiązuje się dużą wagę do odwiedzania chorych i udzielania im odpowiedniej pomocy ze strony zakładowego aktywu związkowego. W szczególności w komisjach socjalno - ubezpieczeniowych istnieją podkomisje, których zadaniem jest niesienie pomocy chorym współpracownikom, leczonym bądź w szpitalach, bądź ambulatoryjnie w domu. Pomoc ta polega na interesowaniu się potrzebami chorego i członków jego rodziny, na udzielaniu zapomóg i podarunków w gotówce lub naturze i na interwencjach różnego rodzaju. Rzeczą zrozumiałą jest, że gdy podkomisje te stwierdzą symulację choroby, starają się przede wszystkim w drodze perswazji i uświadomienia wpłynąć na poprawę; w przypadkach bezskuteczności perswazji i karygodnego lekceważenia obowiązków dyscypliny pracy przez aspołeczne jednostki przedkładają odpowiednie wnioski radzie zakładowej dla zastosowania właściwych środków represyjnych. Do tych ostateczność przychodzi stosunkowo rzadko, ponieważ przeważnie poprawa następuje wskutek taktownego i koleżeńskiego postępowania wspomnianych podkomisji, które spełniają ten obowiązek z pełnym zrozumieniem jego znaczenia i doniosłości dla podniesienia moralności pracowniczej i całości gospodarki narodowej. Przy wykonywaniu tych zadań przychodzą z pomocą podkomisjom zakłady pracy w formie dostarczania środków lokomocji, a nawet w formie subwencjonowania pomocy zapomogowej, udzielanej w tych wypadkach przez rady zakładowe.

Jak z powyższego wynika, sprawa zdrowotności załóg pracowniczych i walki z absencją chorobową w obu ludowych republikach jest przedmiotem dużej troski wszystkich czynników państwowych, partyjnych i związkowych. Do podniesienia poziomu zdrowotności mas pracowniczych zmierza się różnymi sposobami i stale w tym zakresie szuka się jeszcze coraz to nowych i lepszych form. Z dotychczasowych wyników i osiągnięć można by ustalić, że w obu krajach sprawa walki z zachorowalnością załóg pracowniczych i z nieuzasadnioną absencją chorobową jest budowana na następujących zasadach:

1) rozszerzenie i polepszenie organizacji zaopatrzenia i funkcjonowania wszelkiego rodzaju placówek profilaktyki i lecznictwa otwartego i zamkniętego,

2) ścisła współpraca organów społecznej służby zdrowia ze związkami zawodowymi w zakresie organizacji i funkcjonowania opieki zdrowotnej nad masami pracowniczymi przez przyznanie związkom zawodowym prawa szerokiej kontroli lecznictwa nie tylko pod względem organizacyjnym i gospodarczym, ale także fachowo - lekarskim, dostarczania służbie zdrowia materiałów i wniosków zmierzających do poprawy opieki leczniczej oraz współudział związków zawodowych we wszystkich akcjach służby zdrowia w zakresie lecznictwa,

3) oparcie walki z absencją chorobową przede wszystkim na stosowaniu różnego rodzaju akcji profilaktycznych w zakładach pracy, oraz analizie i usuwaniu przyczyn zachorowalności bezpośrednio w zakładach pracy przez ścisłe współdziałanie czynników służby zdrowia, zakładowego aktywu związkowego i kierownictwa zakładów pracy,

4) nadzór i czuwanie nad stanem absencji chorobowej w zakładach pracy spoczywa głównie na organach związków zawodowych, a w szczególności na ich wydziałach profilaktyki i lecznictwa, które na podstawie badań statystyki zachorowalności ustalają ogniska zapalne i wspólnie ze społeczną służbą zdrowia odpowiednio wkraczają w celu zlikwidowania tych ognisk i kierują tą akcją oraz wydają odpowiednie dyrektywy dla zakładowych czynników, powołanych do walki z absencją chorobową w zakładach pracy, gdzie znów główną i kierowniczą rolę odgrywa lekarz zakładowy,

5) udzielanie różnego rodzaju pomocy dla chorujących pracowników i członków ich rodzin, a wyciąganie odpowiednich konsekwencji w stosunku do elementów aspołecznych w wypadku bezskuteczności uświadamiania ich w zakresie szkodliwych skutków łamania dyscypliny pracy.

Jakkolwiek wszystkie powyższe zasady nie są jeszcze w całej ich rozciągłości i nie we wszystkich zakładach pracy stosowane z powodu różnych trudności, a głównie z powodu jeszcze stosunkowo słabej aktywności aktywu związkowego, to jednak należałoby stwierdzić, że zagadnienie walki z zachorowalnością i absencją chorobową jest we wspomnianych krajach właściwie stawiane i przy dalszym wzmożeniu wysiłków ze strony powołanych do tej walki czynników można się spodziewać bardzo pozytywnych rezultatów.

Musimy jeszcze dodać, że osiągnięcie pożądanych wyników w zwalczaniu absencji chorobowej zależne jest od tego, by wspomniana akcja była należycie zorganizowana, by praca wszystkich czynników do tej akcji powołanych, była odpowiednio skoordynowana i planowa, oraz by miała charakter stały, a więc długofalowy i systematyczny. W akcji tej winien być też zapewniony współudział samych zainteresowanych pracowników, co może nastąpić przez odpowiednie pouczenie ich o sposobie zwalczania tego zła, jakim jest absencja chorobowa i o wszechstronnych korzyściach z tej walki płynących.

Dr Michał Zając
WZUS Chorzów

Nasi czytelnicy i korespondenci piszą

W sprawie uprawnień maszynistów parowozowych

zatrudnionych poza kolejami państwowymi

Z dniem 1 stycznia 1955 roku weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 5.3.1955 o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych (Dz. U. nr 14/55 poz. 81). Rozporządzenie to wydane w wykonaniu art. 6 i 101 dekretu o p.z.e. konstrukcją swą i zasadami jest bardzo zbliżone do dekretu o p.z.e., uwzględniając jednak specyfikę pracy w kolejnictwie.

Paragraf 2 ust. 1 rozporządzenia z 5.3.1955 zawiera następujący przepis: Pracownicy kolejowi zatrudnieni na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu mają prawo do renty starczej, jeżeli odpowiadają łącznie wszystkim następującym warunkom: 1) byli zatrudnieni na kolei co najmniej: mężczyźni 25 lat, a kobiety 20 lat, w tym 2) byli zatrudnieni na stanowiskach maszynisty lub pomocnika maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu albo palacza parowozu co najmniej 15 lat i 3) osiągnęli wiek: mężczyzna — 60 lat, kobieta — 55 lat.

Renta starcza dla pracowników objętych powyższym przepisem wynosi w myśl § 4 rozporządzenia 60% podstawy wymiaru renty.

Jeżeli porównać przytoczone przepisy rozporządzenia z artykułami 29—31 dekretu o p.z.e. można stwierdzić, że przywileje do renty starczej dla maszynistów i palaczy kolejowych są analogiczne do przywilejów zawartych w dekrecie o p.z.e. przysługujących pracownikom I kategorii zatrudnienia. Podobnie jest z uprawnieniami maszynistów i palaczy odnośnie renty inwalidzkiej (§ 8 rozporządzenia — art. 39 dekretu).

A zatem maszyniści i pomocnicy maszynisty parowozu, elektrowozu lub motowozu oraz palacza parowozu na kolei zostali potraktowani na równi z pracownikami I kategorii zatrudnienia z dekretu o p.z.e.

Do Oddziału Przyznawania Rent w Chorzowie zgłosił się ostatnio o rentę starczą ob. K. maszynista parowozu zatrudniony na magistrali piaskowej, należącej do Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego. Ob. K. ukończył 60 lat życia i ma z górą 25 lat pracy, w tej liczbie ponad 15 lat jako maszynista parowozu. Wydawałoby się, że ob. K. spełnił wszystkie warunki par. 2 cytowanego na wstępie rozporządzenia. Tymczasem jednak poinformowano go, że prawo do renty starczej nabędzie dopiero po ukończeniu 65 lat życia. Ob. K. uważa, że stanowisko Oddziału Przyznawania Rent w Chorzowie jest niesłuszne.

Czyżby błędna była interpretacja przepisów ze strony Oddziału Przyznawania Rent w Chorzowie? Nie, Wydział ten dobrze zna przepisy, w myśl których (§ 1 ust. 2 rozporządzenia z 5.3.1955) za zatrudnienie na kolei uważa się zatrudnienie we wszystkich jednostkach resortu kolei z wyjątkiem zatrudnienia w pewnych przedsiębiorstwach kolei (Kol. Zakł. Gastron. Orbis itp.).

Jednakże maszyniści magistrali piaskowej, maszyniści kolei kopalnianych, hutniczych, fabrycznych itp. nie są zatrudnieni w resorcie kolei. W związku z tym ci maszyniści, ich pomocnicy i palacze parowozów nie są objęci rozporządzeniem o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych, lecz „podpadają" pod ogólne przepisy dekretu o p.z.e. A dekret o p.z.e. jak również rozporządzenie wykonawcze Rady Ministrów z 17.7.1954 w sprawie zaliczania pracowników do kate-

gorii zatrudnienia (Dz. U. nr 35/54 poz. 147) nie zaliczają maszynistów i pomocników maszynistów parowozu, elektrowozu, motowozu lub palaczy parowozu do I kategorii zatrudnienia. Wskutek tego renta starcza z dekretu przysługuje im dopiero z chwilą ukończenia 65 roku życia (i po przepracowaniu 25 lat).

Warto zastanowić się nad tym, czy takie stanowisko bezpośrednio wynikające z obowiązujących obecnie przepisów — jest słuszne, czy też chodzi tu o pewnego rodzaju nie zamierzoną lukę w ustawodawstwie, wynikłą stąd, że rozporządznie weszło 8 miesięcy po dekrecie.

Nie ulega wątpliwości, że istniały poważne przyczyny dla otoczenia pracowników kolei (powiedzmy ściśle: pracowników PKP) uprzywilejowaną opieką rentową. Praca w transporcie kolejowym jest trudna, często niebezpieczna, ogromnie odpowiedzialna i nader ważna dla gospodarki narodowej. Spośród pracowników PKP wyodrębniono nadto pewną grupę, sprawującą najbardziej trudne i odpowiedzialne funkcje, tj. maszynistów, ich pomocników oraz palaczy parowozów.

Pytaniem zasadniczym jest, czy praca maszynistów i palaczy parowozów czy elektrowozów (pełna elektryfikacja magistrali piaskowej jest na ukończeniu) w piaskowniach, kopalniach, hutach i innych przedsiębiorstwach jest taka sama, jak praca maszynistów i palaczy w PKP? Mimo, że pracę na kolei znam tylko jako pasażer dojeżdżający (niestety) od pięciu lat codziennie do pracy z odległości 40 km, ośmielę się na to pytanie odpowiedzieć twierdząco. Mniejsze jedynie są tylko odległości i ruch, ale taka np. magistrala piaskowa na Śląsku ma kilkadziesiąt kilometrów długości, a ruch na niej ogromny. Znaczenie gospodarcze transportu kolejowego, należącego do zakładów pracy, jest wielkie, bo transport ten jest przedłużeniem linii PKP.

Oburzony w swej dumie zawodowej kolejarz PKP powie: „Jak można porównać pracę np. maszynisty ekspresu Warszawa — Paryż z pracą maszynisty na „rozklekotanej" kopalnianej trasie Rybnik — kopalnia „Jankowice"?

Ale przecież nie tylko maszyniści ekspresu traktowani są tak jako pracownicy I kategorii zatrudnienia, lecz także maszyniści PKP, prowadzący parowozy wąskotorowe, i maszyniści przetokowi. Na ogół różnica polega głównie na szybkości jazdy. A przecież maszyniści bardzo skądinąd pożytecznych kolei wąskotorowych PKP też korzystają z przywilejów rentowych rozporządzenia emerytalnego. Czyżby praca maszynistów i ich pomocników na magistrali piaskowej, mającej tak ogromnie ważne znaczenie dla górnictwa była znacznie lżejsza niż praca maszynistów kolei wąskotorowych czy przetokowych?

Toteż pretensje ob. K. mnie osobiście wydają się uzasadnione. Czy nie byłoby więc wskazane uzupełnić tę chyba nie zamierzoną lukę ustawodawczą? Ale w jaki sposób? Jest oczywiste, że nie można maszynistów i palaczy zatrudnionych poza PKP zaszeregować do rozporządzenia, obejmującego tylko „kolejarzy", tj. pracowników PKP. Proponuję więc znaleźć inne wyjście, a mianowicie wprowadzić do dekretu o p.z.e. przepis, w myśl którego maszyniści, ich pomocnicy i palacze na kolejach nie należących do PKP „podpadaliby" pod ogólne przepisy dekretu.

Jak powiedzieliśmy, szczególne uprawnienia rentowe maszynistów, ich pomocników i palaczy zatrudnionych na kolejach PKP są analogiczne do uprawnień, jakie posiadają wg dekretu pracownicy zaliczeni do I kategorii zatrudnienia. Jeżeli zatem powołane do tego organa państwowe uznają słuszność wniosku, że maszyniści parowozów kolei kopalnianych, hutniczych i fabrycznych mają analogiczne lub bardzo zbliżone warunki pracy do warunków pracy maszynistów i palaczy na kolejach PKP, wówczas należałoby po prostu zaliczyć tę grupę pracowników do pracowników I kategorii zatrudnienia, a więc wciągnąć te stanowiska do wykazu prac szkodliwych dla zdrowia, stanowiące załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 17.7.54 w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia.

Zagadnienia zrównania w uprawnieniach rentowych maszynistów i palaczy pracujących na PKP i poza PKP ma jeszcze drugi aspekt — poza aspektem społecznym: maszyniści PKP nieraz przechodzą do takiej samej pracy w kolejach przedsiębiorstw. Przy obecnym stanie prawnym tracą oni w tym samym momencie szczególne uprawnienia emerytalne wynikające z rozporządzenia dla pracowników kolei, co oczywiście hamuje dopływ kwalifikowanej obsługi parowozów do kolei fabrycznych.

Tymczasem wydaje mi się (nie jestem fachowcem w tych sprawach), że zakłady pracy powinny by czerpać kadry dla swych kolei zakładowych jedynie spośród pracowników PKP, które mają przecież szerokie możliwości szkolenia tej kategorii pracowników, możliwości, jakimi na ogół nie dysponują zakłady pracy. Ponieważ zaś koleje zakładów pracy w znacznej części posługują się taborem wagonowym PKP, przeto i w interesie PKP leży, by tabor ten był należycie używany, a nie niszczony przez kiepskich maszynistów (na co koleje państwowe obecnie często uskarżają się).

Nie można przeoczyć okoliczności, że postulowane rozszerzenie przywilejów emerytalnych spowoduje pewne zwiększenie wydatków na renty, toteż sprawa wymagać będzie głębszego rozważenia, czy obecna sytuacja gospodarcza kraju na to pozwala, czy wzrost wydajności pracy całej klasy robotniczej, a zależny od tego wzrost dochodu narodowego, osiągnął już taki poziom, by można postulaty tu wysunięte spełnić już w czasie najbliższym, czy też dopiero w okresie późniejszym.

W każdym razie wydaje mi się, że zagadnienie tu poruszone należałoby mieć na uwadze jako „sprawę do załatwienia"...

Antoni Kubiaczyk

O uproszczenie dokumentacji rentowej

W numerze 116 „Głosu Wybrzeża" ukazał się artykuł pt. „Co utrudnia uzyskanie renty starczej — Nie oszczędzać na starości", w którym autor szeroko omówił kłopoty rencisty, który walczy o uznanie dokumentów przez wydział rent PWRN. W końcu tego artykułu autor pisze: „W świetle tych uwag należy zawczasu pomyśleć o młodych, którzy niedawno rozpoczęli pracę. Trzeba dla nich stworzyć taki system dokumentacji zatrudnienia, który by nie przyczynił im w przyszłości takich kłopotów, z jakimi spotykają się teraz ich rodzice i dziadkowie".

Jest prawdą, iż są ludzie pracy, którzy z powodu braku wymaganych dokumentów nie otrzymują renty i dlatego uwagi autora są niewątpliwie słuszne.

Co prawda wprowadzono legitymacje ubezpieczeniowe, które głównie służą jako dokument uprawniający do korzystania z pomocy leczniczej. Legitymacje mogłyby być dostatecznym dokumentem dla udowodnienia okresu pracy; niestety, legitymacja ubezpieczeniowa nie jest częstokroć należycie ceniona zarówno przez zakłady pracy jak i przez pracowników. Nie ma bowiem zarządzenia, że działy kadr powinny żądać od pracownika przedkładania legitymacji ubezpieczeniowej przy angażowaniu, jak również nie jest przestrzegana zasada wpisania przy zwolnieniu pracownika okresu zatrudnienia do legitymacji ubezpieczeniowej. Kontrole legitymacji ubezpieczeniowych, przeprowadzane przez instruktorów WZUS, stwierdzają, że po kilku latach z legitymacji ubezpieczeniowej — ze względu na miękką okładkę — zostają przeważnie strzępy.

Dla uniknięcia tych kłopotów uważam, że sprawę dokumentacji dla celów rentowych dało by się rozwiązać przez wprowadzenie „k a r t y r e n t o w e j", którą należałoby wystawiać każdemu pracownikowi rozpoczynającemu po raz pierwszy pracę. Karta rentowa pozostawałaby w zakładzie pracy do czasu zwolnienia pracownika. W karcie zwracanej zwolnionemu pracownikowi należałoby wpisać wszystkie dane potrzebne wydziałowi rent, jak: okres zatrudnienia,

zarobki, okresy pobierania zasiłków chorobowych, przyczyny zwolnienia itd.

System prowadzenia kart rentowych przyczyniłby się do sprawniejszego załatwienia roszczeń, gdyż wiadomo, że po zgłoszeniu roszczenia o rentę wydział rent prowadzi nieraz długą korespondencję z zakładami pracy, żądając danych, które byłyby już odnotowane w karcie rentowej. Karta traktowana z należytym „szacunkiem" zarówno przez zakłady pracy jak i pracowników nie uległaby tak szybko zniszczeniu jak legitymacja ubezpieczeniowa.

Proponowany przeze mnie system dokumentacji dla celów rentowych spowodowałby pewien nakład kosztów i pracy ewidencyjnej w zakładzie pracy, jednakże — jak już wspomniałem — odpadłaby kosztowna korespondencja i strata czasu przy załatwianiu roszczeń, a co najważniejsze, pracownik wyraźnie odczułby troskę ze strony instytucji powołanej do udzielania świadczeń.

Wtedy nie byłoby tych gorzkich słów, jakich użył autor artykułu: „Nie wolno wszystkich sędziwych, zasłużonych ludzi pracy traktować hurtem jak oszustów, usiłujących wyłudzić nienależne im pieniądze".

Feliks Jaworski
Elbląg

Chciałbym poruszyć sprawę usprawnienia toku postępowania przy ubieganiu się o renty (starcze, inwalidzkie, rodzinne). Chodzi mi mianowicie o uproszczenie dokumentacji wniosków.

Moim zdaniem, obecnie obowiązujący wymóg dołączania do wniosku niekiedy ponad 20 załączników jest jedną z przyczyn przedłużania się toku załatwiania wniosków, szczególnie w przypadku konieczności kompletowania potrzebnych dokumentów przez ubiegającego się o rentę. Pochłania to wiele czasu osoby zainteresowanej, a ponadto angażuje wiele osób w poszczególnych urzędach i instytucjach, nie mówiąc już o poważnym marnowaniu dużych ilości papieru oraz znacznego „pęcznienia" akt sprawy w wydziale rent i pomocy społecznej.

Wydaje się, że dołączanie takich załączników, jak metryki urodzenia ubiegającego się o rentę oraz członków jego rodziny, zaświadczenia prezydium rady narodowej, stwierdzające warunki materialne, wspólność, pozostawanie osób na utrzymaniu itp. można z powodzeniem zastąpić jednym odpowiednim zapisem dokonanym przez prezydium rady narodowej na podstawie właściwych dokumentów (dowód osobisty, księgi stanu cywilnego, księgi meldunkowe itp). Naturalnie wiązałoby się to z koniecznością częściowej zmiany samego formularza wniosku. W okresie przejściowym, to jest do czasu opracowania nowego wzoru i wyczerpania starych zapasów druków, wystarczałoby dołączenie do wniosku jednego zaświadczenia prezydium rady narodowej zawierającego wszystkie urzędowe dane, konieczne dla potwierdzenia prawdziwości wniosku.

Podobnie wymagane obecnie dwa zaświadczenia zakładu pracy; jedno o okresie zatrudnienia i jedno o wysokości zarobków za ostatnie 12 miesięcy, można by chyba zastąpić jednym wspólnym zaświadczeniem.

Jako członek Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej, bywam często w różnych zakładach pracy i wszędzie słyszę stałe narzekania pracowników na znaczne jeszcze, niestety, biurokratyzowanie poszczególnych form świadczeń ubezpieczeniowych, aczkolwiek ostatnio wprowadzono wiele usprawnień i udogodnień na tym odcinku.

Z niecierpliwością oczekiwać będą na odpowiedzi na niniejszy wniosek. Z radością usłyszałbym, iż powyższa sprawa zostanie wkrótce pozytywnie załatwiona.

Eugeniusz Broda
Lwówek Śląski

Aby referent zasiłkowy nie był kopciuszkiem

Milionowe fundusze państwa na zasiłki z ubezpieczenia społecznego są jeszcze wciąż niewłaściwie wykorzystywane. Kontrole ze strony WZUS stwierdzają jeszcze wiele nadpłat lub niedopłat zasiłków. Jak temu zaradzić i jak uzdrowić sytuację na tym odcinku, oto pytanie, na które już wielu działaczy szukało odpowiedzi. Czy nie warto się jednak zastanowić nad sposobem prowadzenia spraw zasiłkowych w zakładach pracy?

Po przejęciu ubezpieczeń społecznych przez związki zawodowe, czynności techniczne związane z wypłatą zasiłków wykonuje nadal administracja zakładu pracy. Jest to zupełnie słuszne i uzasadnione. Nie można bowiem wymagać, aby ludzie wybierani na określony czas do władz związkowych zajmowali się tymi sprawami i za nie ponosili materialną odpowiedzialność. Przypatrzmy się jednak bliżej, co kryje się pod słowem „administracja". Pod tym szumnym określeniem kryje się przede wszystkim referent zasiłkowy. I właśnie o tego referenta mi chodzi.

Nie będzie przesadą twierdzenie, że właśnie od jego wiedzy fachowej, doświadczenia praktycznego, zdyscyplinowania, taktu i właściwego podejścia do ubezpieczonych, często nawet chorych zakaźnie, zależy właściwa realizacja polityki zasiłkowej. On to właśnie w każdym wypadku decydować musi i ustalać uprawnienia do zasiłków. Zastępuje on niejako cały sztab urzędników, którzy dawniej wykonywali swe funkcje w Ubezpieczalni Społecznej. Od tego w głównej mierze zależy, czy robotnik otrzyma szybko i sprawnie przysługujące mu świadczenia, czy chory, często nieuświadomiony pracownik chwalić będzie ubezpieczenie społeczne, czy też je przeklinać w poczuciu doznanej krzywdy. I oto okazuje się, że stanowisko „referent zasiłkowy" nie istnieje faktycznie w wielu zakładach pracy. Obliczanie zasiłków powierzane jest przeważnie jako funkcja dodatkowa pracownikom obarczonym innymi, rzekomo ważniejszymi funkcjami.

Mnie się jednak wydaje, że właśnie ta sprawa zasiłków, mająca na celu dobro i troskę o człowieka, jest chyba ważna. „Referent zasiłkowy" — to określenie, które spotyka się tylko, niestety, na łamach PUS. Nie ma tej nazwy i stanowiska w oficjalnych zarządzeniach i aktach prawnych. Oficjalnie i teoretycznie odpowiedzialni są bowiem za samą technikę obliczania i wypłaty zasiłków — główny księgowy i kierownik zakładu pracy. Używam określenia „teoretycznie", bowiem w praktyce, w wypadku stwierdzenia nadpłat, czyli uchybień w zakresie prawidłowego dokonywania wypłat zasiłków, kierownik zakładu pracy na podstawie zarządzenia Przewodniczącego PKPG nr 4 z 11.1.1955 wstrzymuje lub zmniejsza premię... referentowi zasiłkowemu, który nie ma jednakże żadnego autorytetu określonego odpowiednimi przepisami. Referent zasiłkowy, praktycznie rzecz biorąc, nie ma żadnej perspektywy awansu. Pracownika, który dobrze wykonuje swe funkcje niechętnie przenosi się przecież na inne stanowisko. Stąd też ta niechęć do pracy zasiłkowej i płynność kadr.

Nie mam zamiaru wysuwać sugestii „zurzędniczenia" aparatu ubezpieczeń. Mam bowiem na myśli nie tworzenie specjalnych etatowych stanowisk w zakładach pracy, szczególnie małych, ale wyodrębnienie tych funkcji i podkreślenia ich ważności. Nie jest tajemnicą, że nie wszystkie komisje s-u stoją na wysokości zadania i że cały ciężar zagadnienia spoczywa i spoczywać będzie nadal na referencie zasiłkowym.

Uważam, że czas już najwyższy, aby referent zasiłkowy przestał być biednym, zapomnianym kopciuszkiem i doczekał się właściwej oceny swej pozycji w zakładzie pracy przez władze związkowe. Tu, zdaniem moim, leży przyczyna wszystkich niedociągnięć. Prowadzący zasiłki zasługuje chyba na to, aby obdarzono go wreszcie większym autorytetem, tym bardziej, że sprawy zasiłkowe zazębiają się często ze sprawami rentowymi, które przeważnie on załatwia — dla dobra i wygody pracownika. Czy agend zanikającego już referenta socjalnego nie mógłby przejąć i prowadzić w zakładach pracy referent zasiłkowy (ubezpieczeniowy)? Uważam, że tak. Częste są wypadki, że referent zasiłkowy sprawuje kilka funkcji zupełnie ze sobą nie związ-

zanych, co znacznie utrudnia mu pracę.

Zrozumiałe jest, że zagadnienia tego nie można schematyzować, ale warto chyba o tym pomyśleć.

W celu zapewnienia właściwego doboru kadr, wojewódzkie zarządy ubezpieczeń społecznych powinny, moim zdaniem, przeprowadzać:

1) weryfikację referentów zasiłkowych, podobnie jak to czynią władze związkowe z instruktorami ko, i wydawać specjalne świadectwa uprawniające do samodzielnej pracy w zakładzie, naturalnie w ścisłym powiązaniu z radą zakładową. Podkreślam „samodzielnej", bowiem i teraz właściwie on praktycznie ponosi całkowitą odpowiedzialność (wielka jest troska związków zawodowych o poziom świetlicowych; czy na taką samą uwagę nie zasługują zasiłkowcy?);

2) referentów zasiłkowych z kilkuletnim stażem, którzy bez zastrzeżeń wywiązują się ze swoich obowiązków, przenosić na podstawie opinii instruktorów WZUS i protokołów pokontrolnych do większych zakładów na „zagrożone odcinki" (naturalnie za ich zgodą).

Uważam, że takie załatwienie sprawy byłoby bodźcem do podnoszenia kwalifikacji i specjalizacji, otworzyłoby referentowi zasiłkowemu drogę do awansu, a państwu przyniosło znaczne korzyści przez całkowitą likwidację nadpłat.

Stefan Trawiński
Toruń

Gdy konieczna jest opieka nad dzieckiem zdrowym

W nr 3/56 PUS ukazał się artykuł ob. Stępnikowskiego z Kwidzynia pt. „O prawo do zasiłku, gdy konieczna jest opieka nad dzieckiem zdrowym".

W związku z powyższym artykułem podaję, jak podobne sprawy przedstawiają się w świetle obowiązujących przepisów:

Społeczna Służba Zdrowia m. st. Warszawy udziela zaświadczeń o niezdolności do pracy z tytułu opieki nad dziećmi wyłącznie chorym zgodnie z przepisami art. 12 Regulaminu Orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 12/51, Instr. Min. Zdrowia nr 42/51) i odpowiednimi okólnikami Wydziału Zdrowia st. Rady Narodowej.

Sprawę udzielenia zwolnienia z pracy z tytułu opieki nad dziećmi zdrowymi wyraźnie i szczegółowo omawia uchwała Rady Ministrów z dnia 5.5.1950, w przedmiocie określenia przypadków, usprawiedliwiających nieobecność w pracy" (Monitor nr 51 z 6.5.1950, poz. 584), której § 2 głosi:

„Opuszczenie pracy przez pracownika usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a § 3: wśród przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy w pkt. 5) nadzwyczajne okoliczności niezależnie od woli pracownika, a w szczególności: c) konieczność zapewnienia osobistej opieki pracownika dzieciom w wieku do 7 lat w przypadkach pozbawienia ich dotychczasowej opieki (np. czasowe zamknięcie żłobka lub przedszkola, choroba lub śmierć osoby, opiekującej się dziećmi itp.)".

Toteż uważam fakt udzielenia zwolnienia lekarskiego na 40 dni (i to zapewne przez komisję lekarską, albowiem lekarz uprawniony jest jedynie do udzielenia zwolnienia z pracy z tytułu opieki tylko do trzech dni), za formalnie nieprawidłowy.

Naszym zdaniem, w przytoczonym przypadku pracownik Kwidzyńskiej Spółdzielni mógł ewentualnie otrzymać zwolnienie na formularzu L4 i zasiłek z tytułu opieki nad dziećmi chorymi (a właściwie podejrzanymi o chorobę), gdyż wobec duru brzusznego lekarz sanitarny mógł zarządzić kwarantannę dla tych dzieci, które, jak podaje ob. Stępnikowski, „nie mogły być przyjęte do przedszkola i żłobka z obawy zawleczenia choroby".

Oczywiście, iż udzielenie zwolnienia z pracy z tytułu opieki nad dziećmi zdrowymi przez kierownictwo zakładu pracy pociąga za sobą utratę podstaw do pobierania zasiłków, gdyż nie może być ono wystawione na formularzu L4, skutkiem czego pracownicy fizyczni pozbawieni są w czasie sprawowania tej opieki środków do życia w przeciwieństwie do pracowników umysłowych (i niektórych fizycznych), pobierających uposażenie miesięczne.

Pracownicy tacy dość często zwracają się do Wydziału Zdrowia st. Rady Narodowej domagając się otrzymania zwolnienia na formularzu L4, czego nie mogą uzyskać od lekarzy i komisji lekarskich z wyżej uzasadnionych powodów. Referat Orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy skierowuje ich w podobnych sprawach do rad zakładowych, referatów socjalnych i kas zapomogowo-pożyczkowych ich zakładów pracy, przy czym drogą pisemnych, a nawet telefonicznych informacji, dotyczących istoty sprawy, udzielanych tym czynnikom, udaje się zazwyczaj uzyskać przyznanie zainteresowanym z odpowiednich funduszów jednorazowych zapomóg bezzwrotnych i to przeważnie w wysokości sum, odpowiadających normom zasiłkowym.

Jednak wyżej omówione sprawy wymagają ustalenia przez czynniki nadrzędne (a więc CRZZ, CZUS) odpowiednich przepisów, mających na celu możność otrzymywania zasiłków przez pracownika fizycznego, który opiekuje się z konieczności w trudnej sytuacji życiowej zdrowymi dziećmi, zostaje pozbawiony środków do egzystencji.

Dr med. Jan Zdzisław Czaplicki
Kierownik Referatu Orzecznictwa o czas. niezd. do pracy Wydział Zdrowia — Prez. St.R.N., Warszawa

Spożywcy w Bydgoszczy dążą do poprawy stanu wypłat zasiłków

Od półtora roku związki zawodowe zarządzają ubezpieczeniami społecznymi i gospodarują ich funduszami. Zainteresowanie organizacji związkowych tymi sprawami oraz dążenie do poprawy gospodarki w zakresie wypłat zasiłków ubezpieczeniowych jest jednak niewystarczające. Brak jest nadal dostatecznej kontroli nad działalnością ubezpieczeń zarówno ze strony aktywu związkowego jak i ze strony części administracji, która nie czuje się odpowiedzialna za prawidłową gospodarkę funduszami ubezpieczeniowymi. Dlatego w poszczególnych związkach zawodowych na przestrzeni roku kwoty niesłusznie wypłaconych zasiłków chorobowych i rodzinnych sięgają kilku milionów.

×

W 995 zakładach pracy podległych Zw. Zawod. Prac. Przemysłu Spożywczego w ciągu II półrocza 1955 roku kontrola WZUS ujawniła 646 tys. zł nieprawnie wypłaconych zasiłków oraz 1.661 tys. zł wypłaconych bez dokumentacji, względnie bez ustalenia wszystkich warunków do posiadania prawa do zasiłków.

Związek Zawodowy Spożywców wraz z Ministerstwami branży spożywczej przystąpił ostatnio do likwidacji tego stanu. Zarząd Główny na prezydium poświęconym temu zagadnieniu powziął uchwałę zmierzającą do poprawy stanu, zaś Ministerstwo Przemysłu Rolnego i Spożywczego wydało zarządzenie (pismo okólne nr 14 Min. Przem. Rol. i Spożywczego z 27.3.56 znak: Ks. III—7—5/143), w którym podkreśla m. in., że należy zwiększyć nadzór i kontrolę nad komórkami zasiłkowymi w zakładach ze strony kierowników i głównych (starszych) księgowych zakładów.

Coraz większe zainteresowanie sprawami ubezpieczenia społecznego przejawiają również i zarządy okręgowe. Nader cenną inicjatywę w tym kierunku przejawił Zarząd Okręgu Spożywców w B y d g o s z c z y. Na podstawie własnych obserwacji Zarząd Okręgu stwierdził, że pracownicy prowadzący sprawy ubezpieczeń społecznych w zakładach pracy nie są otoczeni dostateczną opieką przez kierownictwo zakładów pracy, a w wielu wypadkach zdani wyłącznie na własne siły, nikt bowiem z księgowości nie kontroluje ich pracy.

W celu wszechstronnego naświetlenia przyczyn wadliwego funkcjonowania ubezpieczenia w jednych zakładach pracy, a jednocześnie w chęci pokazania zakładów pracy dobrze pracujących w tym zakresie, Zarząd Okręgu zorganizował w dniu 7 czerwca 1956 roku naradę, na którą zaproszono pracowników obliczających zasiłki oraz głównych (star-

szych) księgowych z zakładów branży spożywczej województwa bydgoskiego. W naradzie wziął ponadto udział kierownik Wydziału Socjalnego KW PZPR, przedstawiciel WRZZ, Zarządu Głównego ZZ Spożywców, przedstawiciel CZUS i WZUS.

W referacie wygłoszonym na naradzie przedstawiciel Zarządu Okręgowego Spożywców wskazał na przyczyny niedociągnięć ze strony administracji zakładu pracy i zakładowego aktywu związkowego. Podkreślił jednocześnie słabą współpracę organizacji związkowych z administracją. W ożywionej dyskusji zabrało głos 18 pracowników, prowadzących sprawy zasiłków w zakładach pracy. Padły słowa krytyki pod adresem administracji, komisji s-u, skarżono się również na brak instrukcji do zasiłków chorobowych.

Przedstawiciel Okręgowego Przedsiębiorstwa Tuczu Przemysłowego w Bydgoszczy wyraził jednocześnie pod adresem WZUS słowa uznania za odpowiednio prowadzoną kontrolę.

Zebrani podjęli uchwałę zmierzającą do jeszcze lepszego wykonywania powierzonych zadań na odcinku ubezpieczenia społecznego, postulując:

1) by zakładowa komórka zasiłkowa organizacyjnie wchodziła w skład wydziału finansowo-księgowego;

2) by główni (starsi) księgowi wzmogli jeszcze w większym stopniu kontrolę i nadzór nad pracą komórki (względnie pracownikiem prowadzącym sprawy ubezpieczeniowe), przestrzegali dyscypliny finansowej oraz nie dopuszczali do wypłacania zasiłków przez osobę obliczającą je;

3) by kierownictwo zakładu pracy dbało o właściwe zaszeregowanie i wynagradzanie pracownika obliczającego zasiłki — na równi z pozostałymi pracownikami o podobnych kwalifikacjach w wydziale finansowo-księgowym, przestrzegało zasady niezwalniania i nieprzenoszenia tych pracowników przeszkolonych i posiadających odpowiednie kwalifikacje; w przypadkach koniecznych należy tego dokonywać po porozumieniu z radą zakładową i po uprzednim przygotowaniu nowego pracownika do wykonywania tych czynności; poza tym należy dążyć do zabezpieczenia zastępstwa w przypadkach choroby i urlopu w zakładach posiadających tylko jednego przeszkolonego pracownika;

4) i wreszcie by pracownicy prowadzący komórki zasiłkowe dążyli do nawiązania jak najściślejszej współpracy z komisją socjalno-ubezpieczeniową.

Na zakończenie narady przewodniczący Zarządu Okręgu tow. Wierzewski wręczył nagrody pracownikom zakładów pracy, którzy wyróżnili się w swej pracy.

Nagrody otrzymali: tow. Brążkiewicz z Krochmalni w Toruniu, gdzie kontrola nie stwierdziła ani jednej usterki — (skierowanie na 14-dniowe wczasy), tow. Edmund Leihs z Zakładów Mięsnych w Brodnicy, gdzie kontrola objęła 602 zasiłki chorobowe i 415 gron rodzinnych, nie zakwestionowana ani jedna pozycja, oraz pracownik z Zakładów Mięsnych w Chojnicach (po wiecznym piórze).

Nagrody książkowe otrzymali pracownicy, m. in. z Cukrowni w Nakle, Zjedn. Zakł. „Jutrzenka" w Bydgoszczy, Chłodni Składowej we Włocławku, Cukrowni Żnin i innych.

Narada bydgoska, będąca poważnym wkładem pracy związków zawodowych w sprawy ubezpieczenia społecznego, z pewnością wpłynie na dalszą poprawę stanu wypłat tego odcinka; będzie też miała niewątpliwie wpływ na podwyższenie kwalifikacji pracowników, którym powierzono sprawy zasiłkowe.

Sądzimy, że w ślad za Zarządem Okręgowym Spożywców w Bydgoszczy pójdą inne zarządy okręgowe, które — być może — znajdą jeszcze inne formy do omawiania i poruszania spraw ubezpieczeniowych.

Spożywcom z Bydgoszczy życzymy osiągnięcia jak najlepszych wyników.

L. Głowalski

Współpraca WZUS z zarządami okręgowymi ZZ

W poszukiwaniu przyczyn absencji przeprowadzono z polecenia CZUS szczegółową analizę pięciu zakładów pracy za okres 2 lat (1954 i 1955), m. in. w Zakładach Sodowych w Mątwach, które od stycznia 1955 roku zorganizowały zakładową komisję lekarską. W stosunku do roku 1954 notuje się tu spadek absencji o 5.000 dni, podczas gdy w innych zakładach pracy stwierdza się w tym samym okresie wzrost absencji chorobowej.

Na podstawie tych wyników Wydział Zdrowia PWRN w porozumieniu z naszym Zarządem powołał z dniem 1.1.1956 zakładowe komisje lekarskie w dalszych 16 zakładach pracy. WZUS stwierdzać będzie obecnie wpływ działalności tych komisji na kształtowanie się absencji.

Na naradzie przemysłowej służby zdrowia w Bydgoszczy w dniu 5.4.1956 lekarz-inspektor lecznictwa przemysłowego Wojewódzkiego Wydziału Zdrowia przeanalizował pracę placówek lecznictwa przemysłowego i stwierdził, że bardzo mała ilość tych placówek spełnia dobrze swe zadania; wiele z nich ogranicza się wyłącznie do leczenia, z pominięciem głównego swego zadania — akcji profilaktycznej. W dyskusji wskazano na takie przyczyny, powodujące wzrost absencji chorobowej, którym czynniki zakładowe przeciwdziałać nie są w stanie, jak ciasnota pomieszczeń fabrycznych, brak środków finansowych na inwestycje itp. Po skończonej pracy pracownicy b. często wykonują prace dodatkowe, po 4—5 godzin dziennie, w innych zakładach pracy, co ich nadmiernie wyczerpuje. Również dojazdy do pracy rowerem często ponad 20 km. w jedną stronę wpływają ujemnie na stan zdrowia.

×

Do naszych zadań, jak i zarządów okręgowych ZZ należeć będzie uaktywnienie zakładowych komisji s-u na odcinku troski o warunki bytowe współtowarzyszy pracy.

Konieczne jest także rozwinięcie szerszej i gruntowniejszej działalności aktywu s-u w dziedzinie walki z nadużyciami i nadpłatami zasiłków. Co prawda w roku 1955 suma nieprawnie wypłaconych zasiłków w naszym województwie zmalała o 9 proc. w stosunku do roku 1954, a w I kwartale rb. nastąpił dalszy spadek nadpłat, a mianowicie o 46 proc. w stosunku do IV kwartału 1955, przy czym skontrolowano w I kwartale 25.000 ubezpieczonych więcej. Jest to wynikiem systematycznej i sumiennej pracy naszych pracowników terenowych, pomocy udzielanej na tym odcinku przez WRZZ i zarządy okręgowe oraz prowadzonego masowego szkolenia aktywu związkowego i referentów zasiłkowych.

Kontrole wykazują, że w zakładach w których stwierdza się nadpłaty w większym rozmiarze, lub nadużycia, z reguły istnieją poważne usterki w organizacji wypłat oraz brak kontroli ze strony kierownictwa. W tych również zakładach albo komisje s-u nie są powołane w ogóle, albo wcale nie działają na odcinku ubezpieczeniowym.

Współpraca WZUS z zarządami okręgowymi związków zawodowych, nawiązana w marcu ubiegłego roku, zacieśnia się systematycznie poprzez naszych łączników i przez bezpośrednie kontakty kierownictwa.

Pomyślnie układa się również rozpatrywanie odwołań do naszych decyzji, które są załatwiane obecnie w ustalonych terminach i co najważniejsze bardzo obiektywnie.

Niezbędne jest jednak rozwijanie tej współpracy i czuwanie nad dalszym rozwojem działalności zakładowego aktywu s-u. Musi on wykazywać zainteresowanie sprawami profilaktyki i lecznictwa, działalnością administracji w zakresie ubezpieczenia społecznego, dbać o prawidłowe wypłacanie zasiłków i o należytą organizację tych czynności. Musi on dobrze znać przepisy dotyczące lecznictwa i ubezpieczenia społecznego i umieć się nimi posługiwać. Musi współdziałać z przyzakładowymi placówkami służby zdrowia w sprawach opieki lekarskiej i koleżeńskiej nad chorymi pracownikami.

Roman Górski
Bydgoszcz

WYKŁADNIA i PRAKTYKA

Zmiany w przepisach o wypłacie zasiłków

1. UCHYLENIE OBOWIĄZKU PODPISYWANIA LIST I ASYGNAT PRZEZ RADY ZAKŁADOWE (KOMISJE S-U)

Sekretariat CRZZ podjął w maju 1956 roku uchwałę, na podstawie której rady zakładowe i przewodniczący komisji socjalno-ubezpieczeniowych zostali zwolnieni od obowiązku podpisywania asygnat zasiłkowych (druk L4) oraz list wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych. Komisje socjalno-ubezpieczeniowe zatrzymują dotychczasowe uprawnienia i obowiązki dotyczące wstrzymywania wypłaty zasiłku lub jego zmniejszenia. W razie wstrzymania lub zmniejszenia zasiłku decyzja komisji winna być podpisana przez jej przewodniczącego w miejscu przeznaczonym na asygnacie zasiłkowej.

Uchwała zmierza do usunięcia formalności, na podstawie której kierownictwo zakładów pracy wyciągało mylne — niekiedy tendencyjne wnioski, że odpowiedzialną za wypłatę zasiłków jest zakładowa organizacja związkowa. W razie stwierdzenia błędów (nadpłat), zaniedbań lub nadużyć kierownicy zakładów pracy i główni (starsi) księgowi usiłowali też niekiedy uwolnić się od odpowiedzialności wskazując na fakt, że asygnaty zasiłkowe i listy wypłat podpisują przewodniczący komisji socjalno-ubezpieczeniowych. Zdarzyło się również, że nieuczciwi referenci zasiłkowi traktowali podpisy przewodniczących komisji socjalno-ubezpieczeniowych jako parawan do dokonywania nadużyć przez fałszowanie asygnat już po podpisaniu ich przez przewodniczącego komisji.

W związku z tą uchwałą należy przypomnieć, że obowiązek obliczania i wypłacania zasiłków chorobowych i rodzinnych spoczywa na wszystkich uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających co najmniej 5 pracowników zgodnie z uchwałą Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 22.3.1950 (Monitor A-42/50, poz. 485), uchwałą nr 835 Prezydium Rządu z 8. 12. 1951 (Mon. A-103/51, poz. 1499), wyjaśnieniem MPiOS z 2. 8. 1952 oraz rozporządzeniem MPiOS z 16. 1. 1948 (Dz. U. nr 4/48, poz. 32). Na podstawie upoważnienia zawartego w tych aktach instancja b. ZUS zobowiązała administrację zakładów pracy między innymi do zbierania i przechowywania dowodów uprawnień do zasiłków, stwierdzania uprawnień do zasiłków, obliczania i wypłacania zasiłków.

Odpowiedzialność za prawidłowe i terminowe wykonywanie tych zadań spoczywa na kierowniku zakładu pracy oraz głównym (starszym) księgowym. Za wszelkie niedociągnięcia w tym zakresie kierownik zakładu pracy i główny (starszy) księgowy odpowiedzialni są dyscyplinarnie i finansowo. W razie zaś wykrycia rażącego niedbalstwa lub nadużycia są także odpowiedzialni karnie.

Odpowiedzialność ta została wyraźnie określona § 13 instrukcji Ministra Pracy i OS oraz Ministra Finansów z 18. 10. 1952 (Mon. A-92, poz. 1436).

Powierzenie z dniem 1 marca 1955 wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym nic nie zmieniło w tym stanie prawnym. Na zakładach pracy nadal spoczywa całkowita odpowiedzialność za prawidłowe obliczanie i wypłatę zasiłków.

Praca komórki obliczającej zasiłki powinna być systematycznie kontrolowana przez kierownictwo zakładu pracy i głównego (starszego) księgowego. Każda lista wypłat zasiłków musi być podpisana przez tego pracownika, który ją sporządził oraz przez sprawdzającego, a następnie zatwierdzona do wypłaty przez głównego (starszego) księgowego i kierownika zakładu pracy. W żadnym przypadku wypłaty zasiłków nie może dokonywać ten sam pracownik, który je obliczał i sporządził listę wypłat. Wypłaty powinni dokonywać w zasadzie kasjerzy.

Wspomniana na wstępie uchwała Sekretariatu CRZZ z maja bieżącego roku nie zwalnia aktywu związkowego od obowiązku kontroli wypłaty zasiłków. Instrukcja CRZZ z lipca 1955 w sprawie zadań zakładowego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego w dziedzinie ubezpieczeń społecznych z uwzględnieniem zmian wprowadzonych wspomnianą uchwałą Sekretariatu CRZZ obowiązuje więc nadal. Aktyw socjalno-ubezpieczeniowy obowiązany jest analizować asygnaty zasiłkowe, na bieżąco kontrolować listy wypłaty zasiłków chorobowych i rodzinnych. Po dokonaniu analizy asygnat (nie podpisywać) należy sporządzić krótki protokół z posiedzenia komisji (uczestnicy posiedzenia, ilość rozpatrzonych asygnat, ew. uwagi); w razie wstrzymania wypłaty zasiłku należy podać krótkie uzasadnienie. Listy wypłat zasiłków chorobowych i rodzinnych należy kontrolować po zatwierdzeniu ich do wypłaty przez głównego (starszego) księgowego i kierownika zakładu pracy. List nie należy podpisywać, a tylko — w razie stwierdzenia ewentualnych nieprawidłowości — zwrócić uwagę administracji i zażądać poprawienia. Kontrolę list wypłat należy prowadzić według zasad podanych w instrukcji CRZZ z lipca 1955 r.

(S. A.)

2. ZASIŁEK RODZINNY W OKRESIE POBIERANIA ZASIŁKU CHOROBOWEGO PO ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY

Według dotychczas obowiązujących przepisów[1]) pracownik zatrzymywał prawo do zasiłku rodzinnego po rozwiązaniu stosunku pracy przez okres pobierania zasiłku chorobowego tylko wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu przedłużającej się choro-

[1]) §§ 2 i 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12. 2. 1951 w sprawie zmiany warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych (Dz. U. nr 9, poz. 72).

by. Natomiast zasiłku rodzinnego nie wypłacało się, chociaż pracownik był nadal chory i pobierał zasiłek chorobowy, jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana przez pracownika lub zakład pracy i pracownik w okresie wymówienia zachorował. Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych wydał ostatnio w tej sprawie wyjaśnienie (nr 3 z 11.6.1956 znak: Up-00-16), według którego pracownik w każdym wypadku po rozwiązaniu stosunku pracy zatrzymuje prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego. A zatem zasiłek rodzinny po rozwiązaniu stosunku pracy należy się zawsze, jeżeli pracownik: a) nabył prawo do zasiłku rodzinnego z tytułu swej pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę (przebył okres wyczekiwania), b) pobiera zasiłek chorobowy po rozwiązaniu stosunku pracy.

(Wr)

3. WPŁYW „URLOPÓW BEZPŁATNYCH" NA UPRAWNIENIE DO ZASIŁKU RODZINNEGO

Zdarzają się przypadki, że pracownicy otrzymują tzw. urlopy bezpłatne z ważnych względów osobistych, np. dla wyjazdu za granicę. Niektóre zakłady pracy stosują praktykę udzielenia tzw. urlopów bezpłatnych także w razie przestojów w pracy z powodu złych warunków atmosferycznych, remontów, braku surowca, martwego sezonu, itp. W tych przypadkach pracownicy nie otrzymują wymówienia pracy, lecz idą na bezpłatny urlop i po ustaniu przestoju powracają do pracy w tym samym zakładzie pracy. W okresie urlopów bezpłatnych stosunek pracy między zakładem pracy a pracownikiem nie ulega formalnie rozwiązaniu.

W związku z urlopami bezpłatnymi powstały w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych dwa zagadnienia:

1) czy okresy urlopów bezpłatnych zalicza się do dni pracy i wypłaca się w dalszym ciągu bez przerwy zasiłek rodzinny,

2) czy pracownik po urlopie bezpłatnym zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku, tj. nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania.

Na powyższe pytania CZUS udzielił odpowiedzi w swym wyjaśnieniu nr 3 z 11 czerwca 1956 r. znak: Up-00-16.

a) Okresu urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi na jego własną prośbę (w sprawach osobistych) nie wlicza się do dni pracy, i za te miesiące, w których pracownik wskutek otrzymanego urlopu nie miał co najmniej 20 dni pracy, nie przysługuje zasiłek rodzinny. Pracownik zachowuje natomiast ciągłość uprawnień do zasiłku (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania), jeżeli urlop nie przekracza 3 miesięcy, a pracownik po jego zakończeniu powróci do pracy w tym samym zakładzie pracy.

P r z y k ł a d: Pracownik, który pobiera już zasiłek rodzinny, otrzymał na własną prośbę urlop bezpłatny od 15.3. do 15.5. i po zakończeniu urlopu powrócił do pracy w tym samym zakładzie pracy. W tym przypadku należy wstrzymać wypłatę zasiłku za miesiąc marzec, kwiecień i maj, ponieważ w tych miesiącach wskutek bezpłatnego urlopu pracownik nie miał co najmniej 20 dni pracy. Natomiast pracownik nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania, ponieważ okres udzielonego mu urlopu nie przekracza 3 miesięcy. Wobec tego zakład pracy powinien wznowić wypłatę zasiłku rodzinnego od czerwca.

b) Okresu tzw. urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi na czas przerwy w pracy (przestoju) zarządzonej przez kierownictwo zakładu pracy z powodu braku surowca, remontów, martwego sezonu, złych warunków atmosferycznych itp., nie zalicza się, tak samo jak okresu urlopu udzielonego na prośbę pracownika, do dni pracy i za te miesiące, w których pracownik w czasie tego bezpłatnego urlopu nie miał co najmniej 20 dni pracy, nie przysługuje mu zasiłek rodzinny.

Pracownik zachowuje natomiast ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania), jeżeli przerwa w zatrudnieniu nie przekracza 3 miesięcy, a pracownik po przerwie powróci do pracy w tym samym zakładzie pracy.

Okresy przestojów zalicza się do dni pracy i pracownik nie traci zasiłku z powodu przestoju, jeżeli otrzymuje w tym czasie choćby częściowe wynagrodzenie jak np. robotnik w przedsiębiorstwie budowlano-montażowym, który otrzymuje 50% stawki dniówkowej przy przestojach spowodowanych warunkami zimowymi (uchwała Prezydium Rządu nr 51 z 29.1.1955 Monitor nr 12, poz. 126).

Zasady zawarte w wyjaśnieniu CZUS z 11 czerwca 1956 znak Up-00-16 obowiązują — zgodnie z p. 6 wyjaśnienia — od 11.6.1956. Jednakże zasiłki wypłacone przed tym dniem zgodnie z zasadami podanymi w wyjaśnieniu, nie będą przypisywane do zwrotu.

CZUS nie zamierza ogłaszać wyjaśnienia w formie komunikatu do zakładów pracy. Zakłady pracy, które nie prenumerują PUS, dowiedzą się o treści powyższego wyjaśnienia na kursach szkoleniowych, w czasie kontroli wypłat zasiłków przez instruktorów zarządów ub. sp. oraz z odpowiedzi (pisemnych lub ustnych) tych zarządów na zapytania w konkretnych sprawach.

Zmiany w tekście „Wskazówek o wypłacie zasiłków rodzinnych" podajemy osobno.

(wr)

×

O d R e d a k c j i: Pracownicy i referenci zasiłków postulowali uregulowanie spraw, które objęte są wyjaśnieniem nr 3 CZUS z 11.6. 1956, wielokrotnie. Głosy w sprawie zmiany § 6 rozporządzenia MPiOS z 12.2.1951 i dyskusję na ten temat publikował PUS m. in. w nr 1/55 (str. 8), 4/55 (str. 106) i nr 5/56 (str. 151).

Konieczność uporządkowania sytuacji prawnej w odniesieniu do wpływu urlopów bezpłatnych na prawo do zasiłku rodzinnego (i wymiaru zasiłku chorobowego) podniósł ostatnio na łamach PUS (nr 1/56 str. 5 i 4/56 str. 116) T. Hładyłowicz.

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że wyjaśnienia CZUS, o których mowa w artykule, powinny mieć charakter rozporządzenia wykonawczego wydanego na podstawie upoważnienia ustawowego i powinny być ogłoszone jako uchwała CRZZ w Biuletynie CRZZ (art. 2 ust. 1 pkt. 2 i ust. 2 dekretu z 2.2.1955 o przekazaniu wykonywania ubezpieczeń społecznych Dz. U. nr 6 poz. 31, oraz uchwała CRZZ z 11.2.1955 w sprawie sposobu ogłaszania uchwał, Biuletyn CRZZ nr 4 z 1955).

Gdyby wyjaśnienia te ponadto nawiązywały wyraźnie do postanowień rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 12.2.1951 (nowelizując w szczególności §§ 4 i 6 tego rozporządzenia), przyczyniłoby się to niewątpliwie do uniknięcia wątpliwości prawnych, jakie uzasadnienia mogą się rodzić na temat mocy obowiązującej (stosunku) norm zawartych w tym rozporzą-

dzeniu a wyjaśnień CZUS nr 3 z 11.6.1956.

A całkiem niezrozumiałe jest to, że CZUS nie uważa za wskazane poinformować, choćby w formie komunikatu, zakładów pracy i pośrednio pracowników o przyznanych tym ostatnim uprawnieniach, czego domagano się tylokrotnie, także na łamach PUS.

ZMIANY WE „WSKAZÓWKACH DLA ZAKŁADÓW PRACY W SPRAWIE WYPŁATY ZASIŁKÓW RODZINNYCH"

W związku z wyjaśnieniem CZUS nr 3 z 11.6.1956 znak: Up-00-16 „Wskazówki dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych" z października 1955 ulegają następującym uzupełnieniom i zmianom:

a) w punkcie 6 (str. 8) „Wskazówek" dodaje się ustęp drugi następującej treści:

Okres przerwy w pracy z powodu przestoju zalicza się do dni pracy, jeżeli pracownik za czas przestoju otrzymał choćby częściowe wynagrodzenie.

(wyjaśnienie CZUS nr 3 z 11.6.1956 — Up-00-16)

b) w punkcie 7 (str. 8) „Wskazówek" dodaje się ustęp drugi i trzeci następującej treści:

Okresu tzw. urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi na jego własną prośbę nie wlicza się do dni pracy i za te miesiące, w których pracownik wskutek otrzymanego urlopu nie miał co najmniej 20 dni pracy, nie przysługuje zasiłek.

Okresu przerwy w pracy (przestoju) zarządzonej przez kierownictwo zakładu pracy w związku ze złymi warunkami atmosferycznymi, remontem, przestojem sezonowym itp. nie zalicza się do dni pracy, jeżeli pracownik za okres przerwy w pracy nie otrzymał żadnego, choćby częściowego wynagrodzenia,

(wyjaśnienie CZUS nr 3 z 11.6.1956 — Up-00-16)

c) w rozdziale IV „Wskazówek" dodaje się po punkcie 30 (str. 23) następujący tekst:

PRZERWA W ZATRUDNIENIU Z POWODU BEZPŁATNEGO URLOPU

30a. Pod jakim warunkiem pracownik nie traci okresu wyczekiwania?

W razie tzw. bezpłatnego urlopu udzielonego pracownikowi na jego własną prośbę pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania), jeżeli urlop nie przekracza trzech miesięcy, a pracownik po jego zakończeniu powróci do pracy w tym samym zakładzie pracy.

W razie tzw. urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi na czas przerwy w pracy (przestoju) zarządzonej przez kierownictwo zakładu pracy z powodu złych warunków atmosferycznych, remontu, przestoju sezonowego itp., pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku (nie musi na nowo przepracować okresu wyczekiwania), jeżeli przerwa w pracy nie przekracza trzech miesięcy, a pracownik po przerwie powróci do pracy w tym samym zakładzie pracy,

(wyjaśnienie CZUS nr 3 z 11.6.1956 — Up-00-16)

d) ustęp pierwszy punktu 33 „Wskazówek", zaczynający się od słów „Pracownik, z którym w związku z przedłużającą się chorobą", należy skreślić, a w jego miejsce wstawić ustęp następujący:

Pracownik, który po rozwiązaniu stosunku pracy pobiera zasiłek chorobowy (domowy, sanatoryjny), zatrzymuje prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego. Pracownik ma również prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego, chociaż przed rozwiązaniem stosunku pracy nie pobierał zasiłku rodzinnego z braku okresu wyczekiwania, jeżeli z chwilą rozwiązania umowy o pracę ma już przepracowany okres wyczekiwania.

(wyjaśnienie CZUS nr 3 z 11.6.1956 — Up-00-16)

e) w punkcie 86 należy skreślić zdanie: „Ponadto listę płatniczą podpisuje rada zakładowa (miejscowa)"

W sprawie uzupełnienia „Informatora aktywisty ubezpieczeń społecznych"

„Informator" jest bardzo cenną pomocą w pracy referentów zasiłkowych. W związku jednak z wprowadzeniem ostatnio szeregu nowych zarządzeń w dziedzinie ubezpieczeń społecznych proponuję, by wszystkie te zmiany podawane były — jak dotąd — w komunikatach rozsyłanych referentom zasiłkowym, a prócz tego umieszczane w PUS z zaznaczeniem, na której stronie „Informatora" trzeba zrobić poprawkę lub dopisać nowe punkty. Ułatwi to posługiwanie się „Informatorem", który będzie stale aktualny i pomocny.

Podobny system, zastosowany przy uzupełnieniu „Wskazówek" o zasiłkach rodzinnych, okazał się bardzo praktyczny.

Magdalena Skarzyńska
Laski k. Warszawy

NORMA PEŁNEGO ZATRUDNIENIA OGLĄDACZY ZWIERZĄT I MIĘSA

Prezydia powiatowych rad narodowych zatrudniają na podstawie umów o pracę tzw. oglądaczy zwierząt rzeźnych i mięsa. Ta kategoria osób jest uprawniona do wszystkich świadczeń z ubezpieczenia społecznego łącznie z zasiłkami rodzinnymi.

Ze względu na specjalne warunki pracy i płacy (badanie zwierząt rzeźnych w terenie, różne nasilenie tych badań w poszczególnych miesiącach roku, zależność wynagrodzenia od ilości wykonywanych badań, oraz nienormowany czas pracy) — okólnikiem Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych nr 23 z roku 1955 ustalono dla oglądaczy zwierząt rzeźnych i mięsa inne pojęcie miesiąca kalendarzowego dla wypłaty zasiłku rodzinnego niż to dla ogółu pracowników przewiduje punkt 2 „Wskazówek dla zakładów pracy w sprawie wypłaty zasiłków rodzinnych". Za miesiąc kalendarzowy dla wypłaty zasiłku rodzinnego oglądaczom zwierząt rzeźnych i mięsa uważało się miesiąc, w którym oglądacz wykonał określoną minimalną ilość badań i otrzymał za to odpowiednie wynagrodzenie. Minimalną ilość badań i odpowiadające im wynagrodzenia w poszczególnych miesiącach roku kalendarzowego podaje następujące zestawienie:

Miesiąc	Minimalna ilość badań w miesiącach	Minimalne wynagrodzenie miesięczne
styczeń	110	450
luty	110	450
marzec	110	450
kwiecień	140	550
maj	70	350
czerwiec	50	250
lipiec	50	250
sierpień	50	250
wrzesień	70	350
październik	100	400
listopad	110	450
grudzień	230	800

Wobec obniżenia od stycznia 1956 opłat za usługi służby weterynaryjnej za badanie mięsa (uchwała nr 737 RM z 10.9.1955 — Monitor nr 108, poz. 1428), obniżyły się również wynagrodzenia oglądaczy, wobec czego w wielu przypadkach otrzymują oni miesięczne zarobki poniżej norm ustalonych w omówionym zestawieniu, aczkolwiek wykonują minimalną ilość badań.

W związku z tym Centralny Zarząd Ubezpieczeń Społecznych wydał wyjaśnienie nr 1 z 11 czerwca 1956 znak Up-03-175, w myśl którego za miesiąc kalendarzowy w zakresie uprawnień do zasiłków rodzinnych (§ 3 rozp. MPiOS z 12.2.1951, Dz. U. nr 9 poz. 72) uważa się miesiąc, w którym oglądacz wykonał badania co najmniej w ilości podanej w powyższym zestawieniu dla danego miesiąca (np. w styczniu 110 badań, w kwietniu 140 badań itd), jednakże bez względu na wysokość osiągniętego wynagrodzenia.

(wr)

Zasady udzielania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa (VI)

XX. W jakich przypadkach przepisy przewidują pozbawienie ubezpieczonego zasiłku?

Ubezpieczony może być pozbawiony zasiłku chorobowego w całości lub w części, jeżeli nie zastosował się do zarządzenia lekarza co do umieszczenia go w szpitalu, pomimo że zwrócono mu uwagę na skutki w razie nie zastosowania się do tego zarządzenia.

Zarządzenie umieszczenia ubezpieczonego w szpitalu może nastąpić, gdy: a) rodzaj choroby wymaga leczenia i pielęgnowania, które w domu jest niemożliwe, lub b) choroba jest zakaźna, lub c) stan chorego albo jego zachowanie się wymaga stałego nadzoru, lub d) chory niejednokrotnie przekroczył regulamin dla chorych albo postępował wbrew poleceniom lekarza.

Art. 103 ust. 2 i 3 ustawy o ubezp. społecznym.

W przypadku stwierdzonego nałogu pijaństwa zasiłki pieniężne mogą być bez upoważnienia ubezpieczonego wypłacane na ręce osób przez niego utrzymywanych.

Art. 119 ustawy o ubezp. społecznym.

Ubezpieczony, który odbywa karę pozbawienia wolności, może być pozbawiony zasiłków na czas odbywania kary, nie dotyczy to jednak zasiłków przewidzianych dla członków jego rodziny (pokarmowych, pogrzebowych).

Art. 120 ustawy o ubez. społecznym.

Ubezpieczonemu można odmówić całkowicie lub częściowo wypłaty zasiłku chorobowego lub szpitalnego w przypadkach, gdy wywołał chorobę rozmyślnie lub przez udział z własnej winy w bójkach albo w czynach gwałtu. Jeśli jednak rodzina jego pozostaje w potrzebie, zasiłek ten może być wypłacony rodzinie (współmałżonkowi, dzieciom własnym, przysposobionym obcym).

Art. 121 ustawy o ubezp. społecznym.

Ubezpieczony, który nie stosuje się do postanowień regulaminu dla chorych i poleceń lekarzy, może ulec karze pieniężnej w formie pozbawienia go zasiłku chorobowego do wysokości 40 proc. zasiłku tygodniowego.

Art. 277 ustawy o ubezp. społecznym.

XXI. Czy i z jakiego tytułu mogą być dokonywane potrącenia z zasiłków?

Zasiłki wypłaca się brutto w pełnej należnej kwocie. Z kwoty zasiłków przysługujących ubezpieczonemu można potrącić tylko: zaliczki wypłacone na poczet zasiłków, kwoty z tytułu nieprawnie dokonanych wypłat zasiłków oraz kwoty należne uprawnionej osobie z tytułu przyznanych sądownie alimentów.

Suma potrąceń nie może przekraczać 40 proc. przypadającego do wypłaty zasiłku.

Art. 215 i 216 ustawy o ubezp. społecznym.

XXII. Do kogo należy wydanie decyzji i rozstrzyganie odwołań w sprawie zasiłków?

W razie stwierdzenia, że pracownikowi zasiłek nie przysługuje w ogóle lub tylko w części, WZUS (OZUS) powinien wydać mu odpowiednią formalną pisemną decyzję. Od tej decyzji można wnieść odwołanie — przed upływem 1 miesiąca, licząc od dnia doręczenia tej decyzji — do zarządu okręgowego lub zarządu oddziałowego właściwego związku zawodowego albo też do zarządu głównego, jeśli w strukturze danego związku nie ma zarządu okręgowego.

Rozstrzyganie odwołań w sprawach zasiłków, wniesione przez członków spółdzielni pracy zatrudnionych w przedsiębiorstwach tych spółdzielni należy do zarządów okręgowych Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Drzewnego i Terenowego.

Odwołanie może być wniesione również w przypadku, gdy w związku ze zgłoszeniem roszczenia osoba uprawniona nie otrzymała decyzji wzgl. żadnej odpowiedzi w ciągu 1 miesiąca, licząc od zgłoszenia roszczenia.

Jaki jest tryb postępowania w razie wniesienia odwołania?

Odwołanie może wnieść albo sam pracownik albo inna osoba, mająca z tytułu jego zatrudnienia prawo do zasiłku, albo na ich wniosek rada zakładowa wzgl. miejscowa.

Odwołanie wnosi się na piśmie lub można też zgłosić ustnie do protokołu, który powinien sporządzić WZUS (OZUS).

WZUS (OZUS) ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia otrzymania odwołania przesłać to odwołanie wraz z aktami do właściwego zarządu okręgowego (oddziałowego) lub głównego, który z kolei jest obowiązany je rozpatrzyć na posiedzeniu w ciągu 2 tygodni od dnia otrzymania odwołania.

Odwołanie rozpatruje prezydium zarządu okręgowego lub głównego albo komisja składająca się z 3 członków zarządu, powołana przez zarząd.

Orzeczenie rozstrzygające odwołanie powinno zawierać m. in. treść rozstrzygnięcia sprawy i uzasadnienie oraz podstawy prawne.

Orzeczenie zarządu okręgowego wzgl. głównego jest ostateczne a może być uchylone w trybie nadzoru przez zarząd główny lub CRZZ jedynie wówczas, gdy narusza istotnie przepisy prawa.

Czy zakłady pracy mają prawo wniesienia odwołania?

Zakłady pracy mają również prawo wniesienia odwołania do zarządu okręgowego od decyzji zarządów ubezpieczeń społecznych w sprawie wypłaconych zasiłków. Przypadki tego rodzaju występować mogą wówczas, gdy powstaje spór między WZUS (OZUS) i zakładem pracy co do tego, czy zasiłki były słusznie wypłacone, a więc gdy WZUS (OZUS) kwalifikuje wypłatę zasiłku jako nadpłatę i żąda zwrotu kwot z tytułu nadpłaconych zasiłków, a zakład pracy uważa, że wypłata była prawidłowa.

Uchwała CRZZ z 4.2.1955 (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 12) i z 26.3.1965 (Biuletyn CRZZ nr 4, poz. 13).

Emil Szeremeta

Zapytania i wyjaśnienia
Z PRAKTYKI UBEZPIECZENIOWEJ

746. Prawo do zasiłku chorobowego w razie powstania niezdolności do pracy po rozwiązaniu stosunku pracy.

PYTANIE: **Pracownik zachorował i pobierał zasiłek chorobowy. Po trzech miesiącach niezdolności do pracy zakład pracy rozwiązał z nim umowę o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik otrzymywał zwolnienia lekarskie L4 i zasiłek chorobowy jeszcze przez 42 dni kalendarzowe, za cały ten okres chorobowy pobrał zasiłek za 103 dni kalendarzowe. Po odzyskaniu zdolności do pracy starał się o nową pracę, ale przed podjęciem nowego zatrudnienia zachorował znowu na tę samą chorobę (ten sam numer statystyczny choroby) co poprzednio i otrzymywał znów zwolnienia lekarskie L4. Przerwa między ostatnim dniem, za który w poprzednim okresie choroby otrzymał zasiłek a dniem, od którego ponownie zachorował wynosiła 28 dni kalendarzowych. Czy pracownik ma w tym przypadku prawo do zasiłku chorobowego, mimo że stał się ponownie niezdolny do pracy już po rozwiązaniu stosunku pracy i że pierwsze zachorowanie ustało już po rozwiązaniu stosunku pracy?**

ODPOWIEDŹ: Jeżeli powtórna niezdolność do pracy z powodu tej samej choroby wystąpi już po rozwiązaniu umowy o pracę, zasiłek chorobowy może być przyznany tylko wtedy, gdy między niezdolnością do pracy powstałą w okresie trwania stosunku pracy a nawrotem niezdolności już po rozwiązaniu stosunku pracy przerwa nie wynosi więcej niż 8 tygodni. Na uprawnienie nie ma żadnego wpływu okoliczność, czy koniec pierwszej choroby przypadł jeszcze w okresie zatrudnienia czy też już po rozwiązaniu umowy o pracę. Poprzedni okres niezdolności do pracy, w którym pracownik pobierał zasiłek przez cały czas, lub najpierw wynagrodzenie a po tym zasiłek, dodaje się do nowego okresu niezdolności do pracy i okres zasiłkowy razem (względnie okres pobierania wynagrodzenia a po tym zasiłku) nie może przekroczyć 182 dni a w razie przedłużenia okresu zasiłkokowego 273 dni kalendarzowych (podstawa: art. 98 w połączeniu z art. 117 ust. 6 ustawy o ubezp. społ. oraz wyjaśnienie w okólniku b. ZUS nr 180 z dnia 20.12.1952, które nadal zachowuje ważność).

W konkretnym przypadku istnieją warunki do przyznania zasiłku chorobowego — mimo że niezdolność do pracy powstała po rozwiązaniu stosunku pracy — ponieważ pracownik zachorował na tę samą chorobę a przerwa między poprzednim okresem niezdolności do pracy a nowym zachorowaniem wynosi tylko 28 dni, a więc nie przekracza 8 tygodni. Ponieważ zaś pracownik wykorzystał poprzednio 103 dni zasiłkowe, ma prawo do dalszego zasiłku aż do osiągnięcia łącznie 182 dni, a w razie przedłużenia do 273 dni kalendarzowych łącznego okresu zasiłkowego. *(wr)*

747. Sposób ubiegania się o zwrot kosztów poniesionych prywatnie za pomoc lekarską w nagłym wypadku.

PYTANIE: **Pracownik zapytuje, w jaki sposób można starać się o zwrot kosztów poniesionych prywatnie za pomoc lekarską w przypadkach nagłych, przewidzianych w art. 123 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. W szczególności, jaką instytucję trzeba zawiadomić o wezwaniu lekarza, jakie dowody przedłożyć za poniesione koszty, jaka instytucja zwraca (wypłaca) poniesione koszty, oraz czy w przypadku odmowy przysługuje odwołanie.**

ODPOWIEDŹ: O zwrot kosztów poniesionych prywatnie za pomoc lekarską należy się zwracać do wydziałów zdrowia w prezydiach powiatowych, miejskich lub dzielnicowych rad narodowych. Do roszczenia (pisma o zwrot kosztów) trzeba dołączyć: a) rachunek wystawiony przez lekarza, który udzielił pomocy, b) zaświadczenie lekarza stwierdzające dzień i godzinę udzielenia pomocy oraz rozpoznanie choroby (m. in. temperatura) i c) receptę i rachunek za leki. Jeżeli chory pracownik był dowieziony do lekarza, trzeba również dołączyć rachunek za koszty przewozu, wystawiony przez posiadacza środka przewozowego. W razie odmowy zwrotu kosztów wydział zdrowia w prezydium rady narodowej (powiatowej, miejskiej, dzielnicowej) obowiązany jest wydać decyzję na piśmie, od której przysługuje prawo odwołania się do wydziału zdrowia w prezydium wojewódzkiej rady narodowej. Od odmownej decyzji wydziału zdrowia PWRN przysługuje prawo dalszego odwołania do Ministerstwa Zdrowia. *(wr)*

748. Podstawa wypłaty zasiłku sanatoryjnego.

PYTANIE: **Ob. A. D. zapytuje, jaka jest podstawa prawna wypłaty zasiłku sanatoryjnego.**

ODPOWIEDŹ: Zasiłek sanatoryjny został wprowadzony w Polsce Ludowej w celu ułatwienia najszerszym rzeszom robotników korzystania z leczenia zdrojowiskowego na wczasach leczniczych lub w razie skierowania na leczenie do sanatorium. Podstawę wypłaty zasiłku stanowi okólnik nr 84 z 7 czerwca 1948 wydany przez b. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, za zgodą Ministra Pracy i Opieki Społecznej. Specjalny akt prawny (ustawa, dekret, rozporządzenie) nie został w tej sprawie wydany. *(wr)*

749. Pomoc lecznicza w czasie pobytu poza miejscem stałego zamieszkania.

PYTANIE: **Na podstawie jakich dokumentów można uzyskać pomoc leczniczą w czasie pobytu poza miejscem stałego zamieszkania (np. w czasie urlopu).**

ODPOWIEDŹ: Wystarczającym dokumentem dla otrzymania przez pracownika lub członka rodziny pomocy leczniczej w czasie pobytu poza miejscem zamieszkania (np. w czasie urlopu) w każdej miejscowości na terenie kraju jest legitymacja ubezpieczeniowa z aktualnym wpisem (zaświadczeniem) o zatrudnieniu i ponadto zaświadczenie stwierdzające przyczynę pobytu poza miejscem zamieszkania (np. zaświadczenie urlopowe, delegacja służbowa, zameldowanie o czasowym pobycie na letnisku w danej miejscowości itp.). Jeżeli pracownik pozostawił legitymację ubezpieczeniową dla użytku rodziny, wystarczy legitymacja służbowa wraz z zaświadczeniem stwierdzającym przyczynę pobytu poza miejscem zamieszkania (np. delegacja służbowa. *(wr)*

750. Ubezpieczenie pracowników rolnych.

PYTANIE: **Czy i w jakim zakresie obowiązuje art. 212 ustawy o ubezpieczeniu w sprawie ubezpieczenia pracowników rolnych oraz czy pracownicy rolni podlegają ubezpieczeniu w pełnym zakresie?**

ODPOWIEDŹ: Art. 212 ust. o ubezp. społ. obowiązywał w tym czasie, kiedy pracownicy rolni nie byli obowiązkowo ubezpieczeni na wypadek choroby i macierzyństwa i zakłady pracy (pracodawcy rolni) udzielały na własny rachunek pomocy leczniczej i świadczeń pieniężnych w czasie choroby lub połogu pracowników (pracownic) rolnych.

Rozporządzenie MPiOS z 27 listopada 1946 (Dz. U. nr 2, poz. 8 z 15.1.1947) objęło pracowników rolnych ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzyń-

stwa i uchyliło art. 212 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Na podstawie powołanego rozporządzenia pracownicy rolni mają prawo do pomocy leczniczej i zasiłków w razie choroby lub połogu tak samo jak inni pracownicy zatrudnieni w przemyśle, handlu itp.

Pracownicy rolni podlegają ubezpieczeniu w pełnym zakresie tak samo jak inni pracownicy zatrudnieni w przemyśle, handlu itp. Wyjątkowo pracownicy zatrudnieni w prywatnych gospodarstwach rolnych nie mają prawa do zasiłków rodzinnych. *(wr)*

751. Zasiłek chorobowy a przepisy art. 224 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

PYTANIE: **1. Czy nadal jest aktualny art. 224 ustawy o ubezp. społ., który mówi, że nie opłaca się składek ubezpieczeniowych za tych pracowników, którzy korzystają z zasiłków chorobowych. 2. Czy przepis ten stosuje się do jednostek gospodarki uspołecznionej, których fundusz płac jest kontrolowany przez bank, opłacających składki na podstawie poleceń przelewu. 3. Czy również osoba zatrudniająca pracownicę domową nie płaci składki za okres, przez jaki pracownica pobiera zasiłek chorobowy.**

ODPOWIEDŹ: 1. Art. 224 nie został uchylony i w zasadzie obowiązuje nadal.

2. Jednostki budżetowe oraz instytucje społeczne, które składają w banku zapotrzebowanie na środki płatnicze z funduszu płac na wypłatę wynagrodzeń, składają polecenie przelewu składek przy każdorazowym składaniu w banku zapotrzebowania gotówki na wypłatę wynagrodzeń. Zakłady pracy, które składają w banku miesięczne sprawozdanie z wykonania funduszu płac, dołączają do sprawozdań polecenie przelewu składek. Składki oblicza się w odpowiednim procencie (15,5%) od funduszu płac. Jeżeli więc pracownik z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby nie pobierał wynagrodzenia z zakładu pracy, lecz zasiłek chorobowy, to za ten okres nie będzie wynagrodzenia w zapotrzebowaniu na gotówkę względnie w sprawozdaniu z wykonania planu funduszu płac i w konsekwencji zakład pracy nie zapłaci składek ubezpieczeniowych za okres wypłaty zasiłku chorobowego zgodnie z art. 224 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

3. Jeżeli pracownica domowa otrzymywała zasiłek chorobowy przez cały miesiąc kalendarzowy, to za ten miesiąc składka (ryczałtowa) nie należy się zgodnie z art. 224 ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Gdy zasiłek był wypłacany tylko przez część miesiąca, to za ten miesiąc należy się składka zryczałtowana w pełnej wysokości. Składka zryczałtowana nie ulega więc odpowiedniemu zmniejszeniu za okres wypłaty zasiłku. Nie ulega ona bowiem również zmniejszeniu wtedy gdy pracownica domowa zatrudniona była tylko przez część miesiąca, np. gdy została przyjęta do pracy dopiero koło 20 dnia miesiąca. *(wr)*

752. Renta rodzinna dla żony i pasierba.

PYTANIE. **Ob. B. W. wyszła za mąż za rencistę, mając 10-letniego syna z pierwszego małżeństwa. Po upływie 2 lat rencista zmarł. Ob. B. W. zapytuje, czy jej i jej synowi służy prawo do renty rodzinnej po zmarłym renciście.**

ODPOWIEDŹ: Według przepisów dekretu z dnia 25.6.1954 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 30, poz. 116) osobę, która zawarła związek małżeński z rencistą uważa się za członka rodziny uprawnionego do renty rodzinnej jeżeli ze związku tego urodziło się dziecko lub małżeństwo trwało co najmniej trzy lata (art. 46 ust. 2 dekretu). Natomiast dzieci, do których należą także pasierby, mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli w chwili śmierci rencisty były na jego utrzymaniu i nie ukończyły 16, a w razie uczęszczania do szkoły 18 lat życia (art. 45 pkt. 2 i art. 49 dekretu). Prawo dzieci (a zatem i pasierbów) do renty rodzinnej nie jest zależne od prawa do renty pozostałego przy życiu małżonka.

W konkretnym przypadku ob. B. W. wobec dwu lat trwania jej małżeństwa z rencistą nie ma prawa do renty po zmarłym mężu; ma natomiast prawo do renty po ojczymie jej 10-letni syn. *(eb)*

753. Od jakiego terminu służy prawo do renty inwalidzkiej.

PYTANIE: **Ob. J. K. w czasie ćwiczeń wojskowych uległ wypadkowi. Po zwolnieniu z ćwiczeń przebywał w szpitalu i pobierał zasiłek chorobowy. Po ukończeniu leczenia został uznany za inwalidę wojskowego. Zapytuje on, od jakiego terminu służy mu prawo do renty inwalidzkiej: czy od dnia, w którym utracił prawo do zasiłku chorobowego, czy od dnia zwolnienia z ćwiczeń.**

ODPOWIEDŹ: Zgodnie z art. 7 dekretu z dnia 14.8.1954 o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. nr 37, poz. 159) prawo do renty inwalidy wojskowego powstaje z dniem zwolnienia z wojska; rentę wypłaca się więc od tego dnia, jednak za okres nie dłuższy niż trzy miesiące wstecz od dnia zgłoszenia wniosku. Ewentualne pobieranie zasiłku chorobowego przez inwalidę nie wpływa przy rentach wojskowych na datę, od której rozpoczyna się wypłacanie renty. *(eb)*

754. Wypłata zasiłku rodzinnego na żonę zamieszkującą razem z mężem.

PYTANIE: **Czy należy się zasiłek rodzinny na żonę nie pracującą zarobkowo, a wychowującą dzieci, na które z tytułu pracy męża przesyłane są do jej rąk zasiłki rodzinne — mimo tego, że nie zamieszkuje razem z mężem.**

Czy zasiłek rodzinny należy się na żonę, która nie zamieszkuje razem z mężem i nie wychowuje dzieci, a ma ukończone 50 lat względnie jest uznana przez komisję lekarską za niezdolną do zarobkowania.

ODPOWIEDŹ: Podstawowym warunkiem do przyznania zasiłku rodzinnego na żonę jest pozostawanie żony na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu męża — pracownika. Jeżeli ten warunek nie jest dopełniony, zasiłek nie przysługuje, choćby były inne warunki do zasiłku, np. pobieranie zasiłku na dziecko, ukończenie 50 lat lub inwalidztwo.

Zasiłek rodzinny na żonę z tytułu pracy męża należałby się w tym przypadku, gdyby sąd przyznał żonie alimenty (nie tylko na dzieci ale i na utrzymanie żony). Fakt, że żona zamieszkuje osobno — nie stanowiłby wówczas przeszkody do przyznania zasiłku. Zasiłki wypłacałby zakład pracy z tytułu pracy męża na podstawie decyzji wojewódzkiego (obwodowego) zarządu ubezpieczeń społecznych. *(wr)*

755. Pozostawanie na utrzymaniu pracownika.

PYTANIE: **Ob. M. odmówiono renty rodzinnej z tytułu śmiertelnego wypadku syna, albowiem PWRN uznało, że ob. M. nie była na utrzymaniu syna, gdyż pobiera po swym mężu rentę wdowią w kwocie 110 zł. Syn jej zarabiał 1200 zł miesięcznie i utrzymywał żonę, dziecko i zamieszkałą wspólnie matkę, ob. M. Czy słuszna była odmowa? Ob. M. otrzymałaby po synu rentę wyższą (156 zł zamiast dotychczasowych 110 zł) i uważa odmowę za krzywdzącą.**

ODPOWIEDŹ: Odmowa renty jest słuszna. Jednym z warunków do renty rodzinnej jest pozostawanie członków rodziny na utrzymaniu pracownika w chwili jego śmierci. Zarządzenia wykonawcze ustaliły, że rodziców pracownika, po którym pozostała wdowa i dzieci, nie uważa się za pozostających na utrzymaniu swego syna i przyznano jej rentę rodzinną, renty z ubezpieczenia społecznego (zob. PUS nr 6/56, str. 186).

Zasada ta jest w zupełności społecznie uzasadniona. Gdyby bowiem przyjęto, że ob. M. była na utrzymaniu swego syna i przyznano jej rentę rodzinną, przyznanie tej renty nastąpiło z pokrzywdzeniem najbliższych członków rodziny, tj. żony i dzieci.

Renta rodzinna jest bowiem świadczeniem łącznym dla wszystkich członków rodziny, spełniających warunki do tej renty i kwota, która przypadłaby ob. M., byłaby częścią renty rodzinnej, przypadającej na wszystkich członków rodziny.

W niniejszym przypadku renta rodzinna na 3 osoby wynosiłaby 625 zł (1200 zł × 40% + 145 zł), zaś część renty przypadająca na ob. M. wynosiłaby 156 zł. Ponieważ przepisy dekretu o p.z.e. postanawiają, że z ubezpieczenia można pobierać tylko jedną rentę, ob. M. utraciłaby równocześnie prawo do renty wdowiej w kwocie 110 zł i cała rodzina otrzymywałaby razem tylko kwotę 625 zł.

Bez uwzględnienia osoby ob. M. renta rodzinna będzie wynosić 545 zł (1200 zł × 40% + 65 zł); łącznie z rentą wdowią ob. M. (110 zł) rodzina otrzymywać będzie z ubezpieczenia społ. 655 zł, czyli o 30 zł więcej, niż gdyby ob. M. była zaliczona do grona uprawnionych do renty rodzinnej. *(T.W.)*

756. Pozostawanie w stanie pozasłużbowym a renta z dekretu o p.z.e.

PYTANIE: **Ob. K. L. ur. 1.8.1915 przepracował 20 lat w zawodzie nauczycielskim i 1.9.1952 przeszedł w stan pozasłużbowy z tym zastrzeżeniem, że jeżeli nie wróci do pracy do dnia 1.9.1957 stosunek służbowy zostanie z nim rozwiązany. W 1954 zachorował na gruźlicę, z której się jeszcze nie wyleczył, wobec czego zgłosił 12.10.1955 wniosek o rentę inwalidzką. KIZ uznała go za inwalidę III grupy, jednakże Wydział Rent i Pomocy Społecznej Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej załatwił wniosek odmownie, ponieważ od dnia ustania zatrudnienia do dnia powstania inwalidztwa, ustalonego na 1.6.1955, upłynęło więcej aniżeli 2 lata. Ob. K. L. zapytuje, czy słusznie odmówiono mu renty zważywszy, że stosunek służbowy nie został rozwiązany. Pozostając w stanie pozasłużbowym był na utrzymaniu pracującej żony.**

ODPOWIEDŹ: Dekret o p.z.e. nie uzależnia prawa do renty od faktu trwania lub rozwiązania umowy o pracę względnie stosunku służbowego. Prawo do renty może być zatem utracone mimo trwania stosunku służbowego. Istotnym bowiem momentem dla powstania prawa do renty jest okoliczność, aby wiek (renta starcza — art. 28) był osiągnięty lub inwalidztwo (renta inwalidzka — art. 34) powstało w czasie zatrudnienia lub w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia. Ta ostatnia ulga nie przysługuje, jeżeli pracownik przerwał zatrudnienie z własnej woli, rozwiązując stosunek pracy (służbowy). Poza tym jedynym przypadkiem o charakterze negatywnym sam fakt trwania stosunku pracy (służbowego) nie ma żadnego wpływu na powstanie prawa do renty. Zatrudnienie więc nie jest pojęciem identycznym z pojęciem stosunku pracy (służbowego) i między nimi zachodzi jedynie ten związek, iż zatrudnienie istnieje zawsze w ramach umowy o pracę względnie stosunku służbowego. Zatrudnieniem w rozumieniu dekretu o p.z.e. (art. 7) jest praca, za którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z zastrzeżeniem wyjątków w dekrecie przewidzianych (art. 4 ust. 2 pkt. 1, 2, 3). Wyjątkiem tym nie jest objęty okres pozostawania nauczyciela w stanie pozasłużbowym.

Zgodnie z przepisami ustawy z 27.4.1956 (Dz. U. nr 12 poz. 63) nauczyciel w stanie pozasłużbowym nie pobiera uposażenia, a czasu spędzonego w tym stanie nie zalicza się do wysługi lat. Nauczyciel taki nie korzysta również z innych uprawnień przysługujących nauczycielowi w czynnej służbie. W świetle więc zarówno powyższej ustawy jak i dekretu o p.z.e. pozostawanie w stanie pozasłużbowym nie jest równoznaczne z zatrudnieniem. Formalne zaś trwanie stosunku służbowego nie jest równoznaczne, jak wyżej wskazano, z zatrudnieniem. Fakt zatem, iż z nauczycielem nie rozwiązuje się w okresie stanu pozasłużbowego umowy o pracę względnie stosunku służbowego nie może sam przez się rodzić dla niego uprawnień w zakresie emerytalnym.

Jest to zresztą zrozumiałe ze względu na okoliczność, iż stan pozasłużbowy może trwać nawet 5 lat.

W okresie tym nauczyciel nie może pozostawać bezczynny, ponieważ musi z konieczności podjąć jakieś zatrudnienie, aby zdobyć środki utrzymania. Tym samym więc może przez to zatrudnienie utrzymać swoje uprawnienia emerytalne.

Z powyższego wynika, że ob. K. L. miał zachowane prawo do renty do 1.9.1954, ponieważ zaś inwalidztwo powstało dopiero 1.6.1955, a więc po upływie 2 lat, przeto słusznie odmówiono mu renty inwalidzkiej. *(J.S.)*

757. Podwyższenie zaopatrzenia emerytalnego nauczycielom.

PYTANIE: Ob. W.K. z Warszawy prosi o wyjaśnienie, czy zaliczenie nauczycieli do I kategorii zatrudnienia przewidziane w ustawie z 27.4.56 (Dz. U. Nr 12, poz. 63) dotyczy nauczycieli, którym przyznano zaopatrzenie emerytalne przed wejściem w życie tej ustawy, oraz czy ewentualna rewizja renty nastąpi automatycznie, czy też trzeba się o to starać i w jaki sposób.

ODPOWIEDŹ: Art. 14 ustawy z 27.4.1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. Nr 12, poz. 63) postanawia, że nauczycielowi i jego rodzinie przysługuje prawo do zaopatrzenie emerytalnego na zasadach określonych w obowiązujących przepisach dla pracowników zaliczonych do I kategorii zatrudnienia. W myśl art. 54 postanowienia art. 14 odnoszą się również do nauczycieli i członków ich rodzin pobierających renty na podstawie dekretu o pze.

Natomiast art. 14 nie dotyczy nauczycieli i ich rodzin, którym przyznano zaopatrzenie emerytalne na podstawie przepisów obowiązujących przed 1.7.54. Tym nauczycielom i ich rodzinom przysługuje jednak podwyżka, która wynosi: a) dla nauczycieli 160 zł miesięcznie, b) dla rodzin pozostałych po nauczycielach 100 zł miesięcznie.

Ustawa zawiera wyraźny przepis, iż Minister Pracy i Opieki Społecznej określi w terminie 3 miesięcznym od dnia wejścia jej w życie (a więc do 8.8.1956) tryb i sposób dokonania zmian wysokości zaopatrzenia emerytalnego, wynikających z postanowień art. 54. Przed wydaniem zatem odnośnych przepisów przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej nie można dać definitywnej odpowiedzi, czy podwyżka zaopatrzenia emerytalnego nauczycielom i ich rodzinom nastąpi na wniosek osób zainteresowanych czy też z urzędu. *(J. S.)*

Z orzecznictwa TUS

Do art. 8 dekretu o p.z.e.

W wyroku z dnia 6 czerwca 1956 Nr TR-II-1098/55 Trybunał orzekł:

„Bez wyjaśnienia, w jakich warunkach osoba wywieziona przebywała i pracowała w Niemczech lub w kraju przez Niemców okupowanym, nie można pracy takiej osoby traktować na równi z pobytem w obozie pracy przymusowej".

Dla uzasadnienia swego poglądu Trybunał podniósł, że zapatrywania, które znalazło wyraz w skardze rewizyjnej, iż okresy pracy osoby, wywiezionej na pracę do Niemiec lub kraju przez Niemców okupowanego, należy traktować na równi z okresem pobytu w obozie pracy przymusowej, nie można przyjąć bez zastrzeżeń.

Notoryczne jest, że Niemcy podczas okupacji masowo wywozili ludność krajów okupowanych do pracy. Notoryczne jest również, że w wielu przypadkach osoby wywiezione nie były umieszczane w obozach pracy przymusowej, lecz przydzielane do pracy fabrykom i różnym innym przedsiębiorstwom a nawet poszczególnym przedsiębiorcom i gospodarzom rolnym, oraz że za swą pracę otrzymywały wynagrodzenie.

Obozy, w których umieszczane były osoby wywiezione, nie były często obozami pracy przymusowej, a umieszczanie ich w tych obozach nie było niczym innym, jak skoszarowaniem wywiezionych pracowników. Dlatego też nie można okresów pracy takich osób traktować na równi z pobytem w obozie pracy

przymusowej w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt. 12 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (poz. 116 Dz. Ust. z 1954) bez wyjaśnienia, w jakich warunkach osoba wywieziona pracowała, a w szczególności bez ustalenia, że za swą pracę nie otrzymywała wynagrodzenia.

Dr T. S.

Do art. 45 dekretu o p.z.e.

W wyroku z 6 czerwca 1956 Nr TR-II-1093/55 Trybunał ustalił, że

„wdowie, która w dniu śmierci męża lub w ciągu 10 miesięcy od tego dnia ani nie była inwalidą, ani też nie osiągnęła wieku 55 lat, lecz wychowywała dziecko zmarłego męża w wieku poniżej 7 lat, przysługuje renta rodzinna tylko do dnia, w którym dziecko to ukończy siódmy rok życia".

W uzasadnieniu Trybunał podniósł, że z wywodów skargi rewizyjnej wynika, iż przepis art. 45 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym (poz. 116 Dz. Ust. z 1954) rozumie skarżąca w ten sposób, że skoro w dniu śmierci męża wychowywała niespełna trzyletnią córkę, ma prawo do renty rodzinnej także obecnie, chociaż od śmierci jej męża minęło już blisko 30 lat.

Taka wykładnia tego przepisu prowadziłaby do tego, że bez względu na to, co po śmierci pracownika stanie się z jego dzieckiem, wdowie służyłoby do końca życia prawo do renty rodzinnej z tego tylko powodu, że w dniu śmierci męża wychowywała dziecko liczące wówczas poniżej 7 lat.

Stwierdzić należy, że taka interpretacja wypaczałaby zupełnie sens i cel omawianego przepisu.

Renta rodzinna ustanowiona jest w tym celu, by po śmierci żywiciela dać członkom jego rodziny, a w szczególności jego dzieciom i wdowie, możność egzystencji do czasu, gdy mogą już własną pracą zdobywać środki utrzymania. Dlatego też renta ta przysługuje dzieciom do lat 16 względnie 18 w razie uczęszczania do szkół, zaś wdowie, nie będącej ani inwalidą ani też nie mającej jeszcze 55 lat, dopóki najmłodsze dziecko przez nią wychowywane nie osiągnie wieku, w którym stała opieka matki nie jest mu już niezbędna, wobec czego matka może już bez uszczerbku dla dziecka podjąć pracę zarobkową i zdobywać środki utrzymania. Wiek ten omawiany przepis określił na 7 lat. Z chwilą więc ukończenia siedmiu lat przez najmłodsze dziecko prawo wdowy do renty rodzinnej zgodnie z art. 19 pkt. 1 ustaje. Taki tylko może być sens i cel omawianego przepisu.

Dr T. S.

Przegląd Ustawodawstwa

15.5 — 15.6 1956

W okresie sprawozdawczym wydane zostały następujące akty prawne wiążące się ze sprawami poruszanymi na łamach PUS:

1. Dekret z 16.5.1956 o umarzaniu i udzielaniu ulg w opłacaniu należności państwowych (Dz. U. nr 17, poz. 92).

Zgodnie z dekretem należności pieniężne, które przysługują jednostkom budżetowym, państwowym instytucjom, przedsiębiorstwom i bankom oraz instytucjom ubezpieczeń społecznych, mogą być w przypadkach gospodarczo uzasadnionych lub zasługujących na szczególne uwzględnienie umarzane w całości lub w części, odraczane lub rozkładane na raty.

Szczegółowe zasady umarzania należności oraz udzielania ulg w ich wpłacaniu tudzież organy właściwe do wydawania decyzji w tym przedmiocie określa RM w drodze rozporządzenia. Określenie organów właściwych do wydawania decyzji w sprawach należności przysługujących instytucjom ubezpieczeń społecznych nastąpi na wniosek CRZZ. Przepisów dekretu nie stosuje się jednak między innymi do: a) należności, które przysługują od osób prawnych będących jednostkami gospodarki państwowej, b) należności, które przysługują od dłużników zamieszkałych lub mających siedzibę za granicą, c) grzywien (kar pieniężnych) orzeczonych w postępowaniu sądowym i administracyjnym.

2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.5.1956 w sprawie określania zasad i trybu oraz organów właściwych do wydawania decyzji o umarzaniu oraz udzielaniu ulg przysługujących jednostkom budżetowym oraz państwowym instytucjom, przedsiębiorstwom i bankom (Dz. U. nr 47, poz. 93).

Jak widać z tytułu rozporządzenia, treść jego odnosi się do należności przysługujących instytucjom ubezpieczeń społecznych tylko w części dotyczącej zasad umarzania oraz udzielania ulg we wpłacaniu tych należności. Odrębne rozporządzenie będzie musiało określić zgodnie z dekretem omówionym pod 1. organy właściwe do wydawania decyzji w tym przedmiocie, tj. w zakresie składek ubezpieczeniowych, nadpłaconych świadczeń z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, ubezpieczenia rodzinnego oraz należności dochodzonych w drodze postępowania regresowego przeciw zakładom pracy.

Natomiast omawiane rozporządzenie ma w całej pełni zastosowanie do należności podlegających zwrotowi na podstawie art. 20, 25 i 27 dekretu o p.z.e.

Rozporządzenie zezwala na umorzenie należności w całości lub w części tylko wówczas, gdy: 1) niemożliwe jest ustalenie osoby lub majątku dłużnika albo źródła jego dochodu 2) w wyniku postępowania egzekucyjnego lub na podstawie innych danych ustalonych przez wierzyciela stwierdzono, iż dłużnik nie posiada majątku, z którego można by poszukiwać należności albo że posiadany przez dłużnika majątek wystarczyłby zaledwie na pokrycie kosztów egzekucyjnych bądź też że przeprowadzenie egzekucji skierowanej do wynagrodzenia dłużnika za pracę lub do jego dochodów mogłoby podważyć możliwości bytowe dłużnika lub jego rodziny, 3) należność nie przekracza 500 zł, a jej ściągnięcie byłoby połączone z trudnościami lub niewspółmiernymi kosztami, 4) dłużnik zmarł, a na podstawie danych ustalonych przez wierzyciela stwierdzono, że zmarły nie pozostawił żadnego majątku albo że po zmarłym pozostały tylko ruchomości, które nie podlegają zajęciu na podstawie przepisów szczególnych lub stanowią przedmioty codziennego użytku domowego o wartości nieprzekraczalnej kwoty 5 tys. zł.

Ulgi w spłacaniu należności w postaci odroczenia terminu ich zapłaty lub w postaci rozłożenia należności na raty mogą być udzielone na wniosek dłużnika w przypadkach gospodarczo uzasadnionych lub zasługujących na szczególne uwzględnienie.

Decyzje o umorzeniu, odroczeniu terminu zapłaty lub rozłożeniu na raty należności, przysługujących jednostkom budżetowym i państwowym instytucjom objętym budżetem centralnym, wydaje kierownik właściwej jednostki budżetowej lub instytucji państwowej, jeżeli należność w przypadku umorzenia nie przekracza kwoty 500 zł, w przypadku zaś odroczenia terminu zapłaty lub rozłożenia na raty kwoty 5000 zł, a okres spłaty nie przekracza 1 roku.

Jeżeli należność w przypadku umorzenia przekracza kwotę 500 zł, w przypadku zaś odroczenia terminu zapłaty lub rozłożenia na raty — kw. 5000 zł albo okres spłaty przekracza 1 rok, atoli nie więcej niż 5 lat, odnośne decyzje wydaje właściwy organ administracji państwowej. Naczelne organy administracji państwowej mogą uprawnienia do wydawania decyzji o umożeniu należności nie przekraczającej kw. 10 tys. zł oraz decyzji o odroczeniu zapłaty lub o rozłożenie należności nie przekraczających 25 tys. zł przekazywać pracownikom kierującym jednostkami organizacyjnymi, które podlegają tym organom i są objęte budżetem centralnym lub rozliczają się z tym budżetem.

W przypadkach gospodarczo uzasadnionych lub zasługujących na szczególne uwzględnienia naczelne organy administracji państwowej mogą umarzać należności nie przekraczające w stosunku do jednego dłuż-

nika kw. 3 tys. zł mimo, iż nie zachodzą wymienione powyżej w punktach od 1) do 5) okoliczności, które by uzasadniały umorzenie. Należności przekraczające kw. 3 tys. zł może umorzyć tylko Minister Finansów na wniosek właściwego naczelnego organu administracji państwowej.

3. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 23.4. 1956 zmieniając zarządzenie z 20.7. 1955 w sprawie zaopatrywania inwalidów wojskowych w przedmioty ortopedyczne (Monitor nr 38, poz. 451).

Zmiana zarządzenia z 20.7. 1955 (Monitor nr 70, poz. 887) idzie w tym kierunku, że a) komisje protezowe mogą orzec, iż niektóre przedmioty ortopedyczne nie podlegają obowiązkowi zwrotu do Państwowej Wytwórni Protez po zaprzestaniu korzystania z nich przez użytkownika, b) koszty naprawy obuwia ortopedycznego ponosi inwalida, c) ponowne zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne następuje za zwrotem zużytych przedmiotów ortopedycznych, jeśli komisja protezowa nie orzekła, że przedmioty te nie podlegają obowiązkowi zwrotu po zaprzestaniu korzystania przez użytkownika, d) naprawa pasów brzusznych i przepuklinowych, obuwia ortopedycznego i wkładek ortopedycznych oraz obuwia protezowego odbywa się na koszt inwalidy, chociażby nawet uszkodzenie tych przedmiotów nastąpiło bez jego winy.

4. Zarządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z 23.4. 1956 zmieniające zarządzenie z 31.3. 1955 w sprawie zaopatrywania ubezpieczonych i członków ich rodzin w przedmioty ortopedyczne (Monitor nr 38, poz. 452).

Zmiana zarządzenia z 31.3. 1955 (Monitor nr 32, poz. 307) idzie w identycznym kierunku co zarządzenie omówione pod 3).

5. Zarządzenie Ministra Kolei z 30.4. 1956 w sprawie powołania, składu, właściwości i trybu postępowania Komisji Odwoławczej do Spraw Emerytalnych (Monitor nr 43 poz. 526).

Zarządzenie wydane zostało w wykonaniu § 17 ust. 1 rozporządzenia RM z 5.3. 1955 o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych (Dz. U. nr 14, poz. 81), który nałożył na Ministra Kolei obowiązek powołania w porozumieniu z Przewodniczącym CRZZ specjalnej komisji do rozpatrywania odwołań od decyzji organów kolejowych (okręgowych dyrekcji) w sprawach emerytalnych kolejarzy.

Komisja Odwoławcza do Spraw Emerytalnych działa przy Ministerstwie Kolei i składa się z przewodniczącego, 2 jego zastępców oraz 6 członków i ich zastępców. Przewodniczącego i jego zastępców powołuje i odwołuje Minister Kolei, członków zaś i ich zastępców — Prezydium Zarządu Głównego Związku Zawodowego Kolejarzy. Przewodniczącym Komisji i jego zastępcami mogą być pracownicy Ministerstwa Kolei, którzy posiadają praktykę w pracy w dziedzinie zaopatrzeń emerytalnych i przepisów emerytalnych. Nie mogą oni sprawować swych funkcji w czasie zawieszenia w służbie lub toczącego się przeciw nim postępowania dyscyplinarnego.

Komisja załatwia odwołania w kompletach orzekających. Komplet składa się z przewodniczącego, którym jest przewodniczący Komisji lub jego zastępca oraz z 2 członków lub ich zastępców.

Odwołania do Komisji składa się bezpośrednio lub za pośrednictwem poczty w dyrekcji lub w Ministerstwie Kolei. Termin do wniesienia odwołania wynosi 30 dni, licząc od dnia następnego po doręczeniu stronie decyzji.

Oprócz powyższych kwestii zarządzenie normuje szczegółowo: 1) uczestnictwo osób zainteresowanych i ich pełnomocników w postępowaniu, 2) przygotowanie i przebieg posiedzenia, wyłączenie członków Komisji od udziału w komplecie orzekającym, 3) przywrócenie terminu, 4) wydawanie orzeczeń i ich treść, 5) wznowienie postępowania, 6) wynagrodzenie członków Komisji za udział w posiedzeniu kompletu orzekającego oraz zwrot kosztów stawiennictwa świadków i biegłych, 7) koszty postępowania.

6. Instrukcja nr 18/56 Ministra Zdrowia z 17.4. 1956 (GM. II. 258/56) w sprawie wystawiania orzeczeń lekarskich (Dz. Urz. Min. Zdr. nr 8, poz. 34).

Stwierdzając, iż w myśl art. 16 ustawy z 28.10. 1948 o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia (Dz. U. nr 48, poz. 434 z późniejszymi zmianami) wydawanie orzeczeń lekarskich o stanie zdrowia, utracie zdolności do pracy lub zarobkowania należy do podstawowych zadań lekarzy zatrudnionych w zakładach społecznych służby zdrowia, instrukcja wyjaśnia, iż orzeczenie względnie zaświadczenie lub świadectwo lekarskie ma charakter opinii fachowej, wydanej przez osobę zaufania publicznego i stanowi podstawę do wydawania decyzji przez sądy lub organy administracji. Np. orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy (L4) stanowi podstawę do uznania nieobecności w pracy za usprawiedliwioną a zarazem podstawę do przyznania zasiłków chorobowych; zaświadczenie o stanie zdrowia może stanowić dla komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia (KIZ) podstawę do ustalenia utraty zdolności do pracy, określenia grupy inwalidztwa, daty jego powstania, związku przyczynowego inwalidztwa z wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową itp. Jakkolwiek orzeczenie lekarskie nie jest decyzją, która mogłaby być zaskarżona w toku instancji administracyjnych, niemniej jednak osoby zainteresowane mogą w trybie skarg i zażaleń wytknąć nieprawidłowość postępowania przy wydawaniu orzeczenia i żądać zbadania przez innego lekarza lub przez komisję, choćby przepisy nie gwarantowały tym osobom takiego uprawnienia. Organ administracji nie może wprawdzie uchylić ani zmienić orzeczenia, ma jednak prawo zarządzić ponowne badanie i wystawienie orzeczenia przez innego lekarza lub komisję złożoną z kilku lekarzy.

Instrukcja zwraca uwagę, że w myśl § 20 ustawy z 29.10. 1950 o zawodzie lekarza (Dz. U. nr 50, poz. 458) lekarz może wydać zaświadczenie o stanie zdrowia tylko na podstawie zbadania odnośnej osoby. Naruszenie tego przepisu zagrożone jest karą przewidzianą w ustawie z 18.7. 1950 (Dz. U. nr 36, poz. 332), jako wykroczenia zawodowe, karą przewidzianą w art. 26 ust. 5 ustawy z 28.10. 1950 (Dz. U. nr 50, poz. 458) oraz ewentualnie karą z art. 192 względnie 287 KK, zależnie od stanu faktycznego. To, co powiedziano o lekarzach, odnosi się również do położnych i felczerów, którzy w ramach swoich uprawnień wystawiają orzeczenia o stanie zdrowia.

Kierownicy wydziałów zdrowia (zarządów służby zdrowia) prezydiów rad narodowych oraz kierownicy zakładów i instytucji służby zdrowia winni wyciągać konsekwencje karne z zakresu odpowiedzialności zawodowej oraz służbowe w każdym przypadku naruszenia instrukcji.

7. Uchwała CRZZ z 12.3. 1956 w sprawie wprowadzenia z dniem 1.6. 1956 zniżki kolejowej dla członków związków zawodowych udających się na urlop wypoczynkowy (Biuletyn CRZZ nr 3, poz. 5).

Uchwała wprowadza z dniem 1.6. 1956 zniżkę kolejową w wysokości 50% ceny biletu dla wszystkich członków związków zawodowych, udających się na urlop wypoczynkowy do dowolnie wybranej miejscowości, pod warunkiem, iż posiadają co najmniej 12-to miesięczny staż związkowy. Zniżka przysługuje raz w roku kalendarzowym. Na tych samych zasadach uregulowany zostaje od 1.6. 1956 przejazd członków związków zawodowych na wczasy FWP.

8. Instrukcja CRZZ z 14.4. 1956 w sprawie zasad i trybu wydawania członkom związków zawodowych zleceń na przejazdy kolejowe w czasie urlopów wypoczynkowych (Biuletyn CRZZ nr 3, poz. 6).

Instrukcja postanawia w oparciu o uchwałę CRZZ z 12.3. 1956 omówioną pod 7, że wprowadzona tą uchwałą 50% zniżka kolejowa dla członków związków zawodowych obejmuje przejazd 3 klasą pociągu osobowego na obszarze PRL. Zniżka nie przysługuje jednak członkom uprawnionym do ulg kolejowych z tytułu zatrudnienia lub z innych tytułów (np. z tytułu studiów, inwalidztwa itp.).

Uprawniony do zniżki członek związku realizuje swoje uprawnienia w ten sposób, iż zamiast 50% ulgi przy przejazdach w obydwie strony otrzymuje bezpłatny bilet kolejowy na przejazd w jedną stronę i to w drodze powrotnej z urlopu.

Koszty bezpłatnych biletów kolejowych pokrywa CRZZ ze swego budżetu.

Podstawą do otrzymania bezpłatnego biletu w kasie PKP stanowi: „zlecenie na kredytowany przejazd powrotny z urlopu", wystawione imiennie na nazwisko członka związku i zaopatrzone w pieczęć oraz podpis organizacji związkowej. Zlecenie takie wydają rady zakładowe (miejscowe), a członkom organizacji związkowych nie wybierających rad zakładowych — zarządy okręgowe (oddziałów) lub zarządy główne związków zawodowych. Członkowie związku korzystający z ulgowych wczasów pracowniczych otrzymują zlecenia na przejazd w tym samym trybie.

Poza powyższymi postanowieniami instrukcja zawiera przepisy normujące szczegółowo: 1) zaopatrywanie rad zakładowych w zlecenia na przejazdy oraz rozliczenia się rad z otrzymanych zleceń, 2) wydawanie zleceń na przejazdy członkom związków zawodowych, 3) sposób korzystania ze zleceń.

9. Instrukcja CRZZ z 14.4. 1956 w sprawie zadań instancji związkowych w zakresie rozdziału i ewidencji zleceń na przejazdy kolejowe członków związków zawodowych (Biuletyn CRZZ nr 3, poz. 7).

Instrukcja normuje szczegółowo sprawy techniczne w zakresie druku, ewidencjonowania, przyjmowania i wydawania bloczków zleceń, ich przechowywania itd.

Okólniki i zarządzenia

15.5.—15.6.1956

Wydane w okresie sprawozdawczym okólniki i zarządzenia normują następujące sprawy:

OKÓLNIKI

Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych

Okólnik nr 10 z 18.5.1956 podaje szereg technicznych wskazówek mających zapewnić jednolite wykonanie przez wojewódzkie i obwodowe zarządy ubezpieczeń społecznych zarządzenia Ministra Finansów z 10.3.1956 — w sprawie przepisów o rachunkowości budżetowej (Monitor nr 29, poz. 390) ustalającego nowe zasady organizacji obsługi kasowej i rachunkowości budżetowej począwszy od 14.4.1956.

Okólnik nr 11 z 16.6.1956 postanawia w oparciu o zarządzenie Ministra Finansów z 10.3.1956 (patrz wyżej okólnik nr 10), iż wojewódzkie (obwodowe) zarządy ubezpieczeń społecznych mają, począwszy od 1.7.1956 przedkładać Centralnemu Zarządowi Ubezpieczeń Społecznych komplet kwartalnych sprawozdań budżetowych, obejmujący: bilans obrotów i sald, sprawozdanie o wydatkach budżetowych, sprawozdanie o dochodach budżetowych, sprawozdanie o środkach specjalnych i uzasadnienie zmian w funduszach. Okólnik podaje szczegółowe wskazówki w sprawie sporządzania każdego z tych dokumentów.

Okólniki i zarządzenia MPiOS

Pismo okólne nr 14 z 11.5.1956 podaje prezydiom wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych do wiadomości i stosowania zarządzenie nr 38 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 10.5.1956, wprowadzające w życie instrukcji (z tej samej daty) o zakresie czynności ewidencyjnych i referendarskich w oddziałach ewidencji oraz przyznawania rent i zaopatrzeń. Instrukcja określa szczegółowo postępowanie przy przyjmowaniu, ewidencjonowaniu i załatwianiu wniosków o renty i zaopatrzenia w wydziałach rent i pomocy społecznej prezydiów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych w m. st. Warszawie i m. Łodzi).

Pismo okólne nr 15 z 21.5.1956 podaje prezydiom wojewódzkich i równorzędnych rad narodowych do wiadomości i stosowania okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 19.5.1956 w sprawie pozostawania członków rodziny na utrzymaniu żołnierza lub inwalidy wojskowego. Zgodnie z tym okólnikiem do oceny przewidzianego w art. 28 dekretu z 14.8.1954 (Dz. U. nr 37, poz. 159) warunku pozostawania członków rodziny na utrzymaniu zmarłego żołnierza do dnia jego powołania do wojska lub inwalidy wojskowego w dniu jego śmierci, należy stosować odpowiednio instrukcję nr 35 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 2.5.1956 w sprawie pozostawania członków rodziny na utrzymaniu pracownika (rencisty) w dniu jego śmierci (zob. PUS nr 6/56, str. 186).

Jeżeli członkom rodziny odmówiono renty rodzinnej jedynie dlatego, iż w myśl dotychczasowych przepisów warunek pozostawania na utrzymaniu żołnierza (inwalidy wojskowego) nie został spełniony, przeprowadza się z urzędu rewizję decyzji odmownej, jeżeli przy zastosowaniu wymienionej wyżej instrukcji nr 35 istnieje prawo do renty rodzinnej. Rentę wypłaca się za 3 miesiące wstecz od daty wydania nowej decyzji, w przypadkach zaś gdy poprzednia decyzja nie jest jeszcze prawomocna — od terminu przewidzianego w art. 8 ust. 3 cytowanego wyżej dekretu z 14.8.1954.

Pismo okólne nr 16 z 24.5.1956 podaje właściwym radom narodowym do wiadomości i stosowania zarządzenie nr 44 Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie przyznawania rent przybyłym na stały pobyt do Polski osobom narodowości polskiej, posiadającym obywatelstwo ZSRR. Stosownie do zarządzenia osobom tym, jeśli udowodnią dokumentami, że w ostatnim okresie przed wyjazdem do Polski pobierały w ZSRR rentę z tytułu pracy własnej albo żywiciela lub z tytułu jego służby wojskowej, przyznaje się rentę polską w wysokości określonej w § 3 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy z 21.10.1955 w sprawie uprawnień rentowych przysługujących repatriantom (zob. PUS nr 12/55 str. 364). Osoba ubiegająca się o rentę polską musi spełniać warunki dotyczące wieku lub inwalidztwa określone w dekrecie o p. z. e., względnie w dekrecie o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. z 1954 nr 37, poz. 159).

Jeśli osoba narodowości polskiej, będąca obywatelem ZSRR, nie pobierała tamże renty przed przybyciem na stały pobyt do Polski, zalicza jej się na poczet uprawnień rentowych okres zatrudnienia w ZSRR na tych samych zasadach jak zatrudnienie w Polsce. Przerwy zatem w zatrudnieniu w ZSRR traktuje się tak samo jak przerwy zatrudnienia w Polsce odmiennie więc aniżeli w stosunku do repatriantów, którym przerw tych nie wlicza się do okresów dwuletnich i dziesięcioletnich, przewidzianych w art. 28, 34 i 38 ust. 2 dekretu o p. z. e. (zob. pismo okólne 22/55).

Wnioski odnośnych osób o rentę, które załatwiono odmownie, podlegają rewizji z urzędu lub na wniosek. W razie przyznania renty wypłaca się ją za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od daty zgłoszenia wniosku lub od daty decyzji wydanej z urzędu.

Pismo okólne nr 17 z 28.5.1956 wprowadza w życie instrukcję nr 48 Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 23.5.1956 w sprawie zaliczania niektórych okresów jako równorzędnych z okresami zatrudnienia pod ziemią przy ocenie prawa do renty z Karty Górnika. W myśl instrukcji zaliczeniu podlegają okresy działalności rewolucyjnej oraz okresy pobytu w więzieniach lub obozach odosobnienia za tę działalność (§ 1 — § 5 zarządzenia z 1.7.1954 Monitor A-74, poz. 902), a także okresy pracy organizacyjnej w partiach komunistycznych za granicą. Decyzje rentowe wydane z pominięciem powyższych okresów podlegają rewizji, przyznanie zaś renty względnie jej podwyższenie następuje od dnia powstania prawa do renty, jednak za okres nie dłuższy niż 3 miesiące wstecz od dnia zgłoszenia pierwszego wniosku o rentę i nie wcześniej niż od daty objęcia danego zakładu pracy uprawnieniami z KG.

Pismo okólne nr 18 z 18.6.1956 zawiera szereg zarządzeń technicznych w sprawie wysyłki ankiet do rencistów w związku z przewidywaną podwyżką rent i zaopatrzeń.

Zasady ustalenia wieku uprawniającego do renty starczej

L'AGE D'ADMISSION A PENSION DANS LES RÉGIMES DE PENSIONS DE VIEILLESSE. (Wiek uprawniający do zaopatrzenia w systemach zaopatrzeń na starość) — *Daniel S. Gerig* — „Revue Internationale du Travail", Gènève 1955, Vol LXXII, nr 4, str. 284—308.

Rozprawa D. Geriga oparta jest na materiałach zebranych przez Międzynarodowe Biuro Pracy, obejmujących wszystkie istniejące w świecie systemy zaopatrzeń na starość. Daje ona pogląd na to, jak w poszczególnych krajach ustalony został wiek minimalny, którego ukończenie uprawnia do zaopatrzenia na starość, a ponadto — i z tego względu zasługuje szczególnie na uwagę — analizuje założenia (przesłanki), według których następuje ustalenie wieku starczego, uprawniającego do świadczeń. To ostatnie zagadnienie jest dość złożone. Przy ustalaniu wieku uprawniającego do zaopatrzeń starczych trzeba bowiem brać pod uwagę: odsetek osób starszych w społeczeństwie i związany z tym rozmiar obciążenia (im niższy wiek tym więcej zaopatrzeń i dłuższy przeciętny okres ich pobierania), zapotrzebowanie na pracę ludzi starych lub bezrobocie starców, przeciętny wiek, w którym pracownicy w danym społeczeństwie na ogół zaprzestają pracy zarobkowej i stają się niezdolni do pracy (potrzeba zaopatrzenia) oraz wiek, od którego społeczeństwo uważa, że pracownik winien mieć prawo zaprzestania pracy (prawo do spoczynku) i inne.

Od prawidłowego ustalenia wieku starczego zależy, w jakiej mierze system zaopatrzeń zaspokoi rzeczywiste potrzeby pracowników starych, którzy nie mogą już nadal pracować lub nie mogą uzyskać pracy, oraz także od jakiego wieku pracownicy mają zabezpieczoną możliwość wycofania się z pracy.

Wiek uprawniający do zaopatrzenia na starość w poszczególnych krajach

70 lat	**60 lat**
Irlandia	Brazylia
Kanada	Rep. Dominika
Norwegia	Czechosłowacja
67 lat	Filipiny
Islandia	Francja
Szwecja	Nowa Zelandia
65 lat	Paragwaj
Chile	Peru
Costa-Rica	Sara
Egipt	Turcja
Finlandia	**60 lat dla mężczyzn**
Hiszpania	**55 lat dla kobiet**
Holandia	Albania
Luksemburg	Bułgaria
Meksyk	Japonia
Niemcy	Panama
Portugalia	Rumunia
Stany Zjednoczone	Węgry
Szwajcaria	Włochy
65 lat dla mężczyzn	ZSRR
i 60 lat dla kobiet	**55 lat**
Anglia	Ekwador
Australia	**55 lat dla mężczyzn**
Austria	**50 lat dla kobiet**
Belgia	Argentyna
Dania	Jugosławia
Grecja	**50 lat**
Iran	Urugwaj
Izrael	
Polska	
Unia płd. Afrykańska	

W praktyce równoczesne uwzględnienie wszystkich wymienionych wyżej przesłanek nasuwa znaczne trudności, ponieważ wiek, jaki należałoby ustalić według jednej z tych przesłanek na ogół odbiega od wieku wynikającego z pozostałych. Ponadto jest rzeczą jasną, że starzenie się nie przebiega jednakowo u wszystkich pracowników; indywidualne przypadki wykazują odchylenia od ustalonej prawnie normy wieku i poszczególni pracownicy mogą faktycznie zaprzestać pracy zawodowej przed lub po osiągnięciu jednolicie ustalonej granicy wieku „emerytalnego".

Rozpiętość w ustaleniach wieku starczego w poszczególnych krajach dochodzi do 20 lat. W większości krajów jest on ustalony w granicach lat 65—60. Wszystkie 5 krajów, w których wiek ten jest wyższy, to kraje północne, wszystkie zaś, które mają wiek 55 i mniej, to kraje południowe (zob. zestawienie).

Konwencja Międzynarodowego Biura Pracy z 1952 roku (normy minima) zaleca jako wiek uprawniający do zaopatrzenia emerytalnego 65 lat, dopuszczając jednak podniesienie tego wieku pod warunkiem zdolności do pracy osób starych w danym kraju.

Wiek starczy a możliwość zarobkowania. Główną funkcją zaopatrzeń emerytalnych, celem, dla którego tworzone są systemy emerytalne, jest zabezpieczenie środków utrzymania pracownikom, którzy na skutek starości tracą źródła utrzymania, jakich dostarczała im dotychczas praca zarobkowa. Podstawowym więc czynnikiem, od którego zależy prawidłowe ustalenie wieku starczego, jest należyta ocena możliwości zarobkowania pracowników starszych, istniejących w danym kraju.

Możliwości zarobkowania przez osoby w starszym wieku zależą głównie od tego: a) w jakim wieku występuje na ogół niezdolność do pracy, b) w jakim wieku — mimo istniejącej jeszcze zdolności i chęci do pracy — pojawiają się trudności zdobycia i utrzymania pracy.

Zanik zdolności do pracy na skutek wieku następuje z reguły stopniowo i nie zawsze pracownik zdaje sobie sprawę z nasilania się objawów starości obniżających jego zdolność do pracy; pracownikowi coraz częściej choroba przeszkadza w systematycznej pracy i zwykle nagle, jakby niespodziewanie, uświadamia on sobie fakt, że nie jest już do niej zdolny. Najczęściej — mówi Gerig — uświadamia mu to pracodawca rezygnujący z jego dalszej pracy. Jest to niewątpliwie trafne spostrzeżenie; z faktem wycofania pracownika z czynnej pracy zawodowej wiążą się konsekwencje psychiczne wpływające kolejno na przyśpieszenie fizjologicznego procesu starzenia się. W każdym razie, jeżeli idzie o starość jako przyczynę inwalidztwa, to to ryzyko mogłoby się pomieścić w ramach ubezpieczenia inwalidzkiego: starość oznacza wtedy po prostu wiek, od którego z reguły każdy pracownik jest niezdolny do pracy, a przyznawanie renty z tytułu ukończenia wieku oznacza po prostu rezygnację ze zbędnej formalności badania lekarskiego w stosunku do osób, które według wszelkiego prawdopodobieństwa są niezdolne do pracy. Z tego punktu widzenia wiek „emerytalny" winien być zrównany z wiekiem w jakim pracownicy w danym kraju z reguły są już do pracy niezdolni.

Jednak ustalenie wieku starczego z uwzględnieniem tylko tej przesłanki może budzić zastrzeżenie, jako że nie uwzględnia ono w pełni ryzyka starości dla pracownika ani też nie liczy się ze słusznym w pewnej mierze prawem pracownika do wycofania się z pracy zarobkowej po wieloletniej aktywności zawodowej.

Drugim bowiem czynnikiem, który trzeba wziąć pod uwagę przy ustalaniu wieku „emerytalnego" są trudności, na jakie napotykać mogą ludzie starzy w uzyskaniu i utrzymaniu pracy nawet wówczas, gdy nie są jeszcze inwalidami lub co więcej w pełni zachowali jeszcze zdolność do pracy. Statystyki bezrobotnych wykazują, że odsetek bezrobotnych w po-

szczególnych grupach wieku wzrasta wraz z wiekiem pracowników. Pracownicy starsi z trudem wytrzymują konkurencję pracowników młodszych przede wszystkim wtedy, gdy praca wymaga siły fizycznej. Ale i w zawodach wymagających wysokiej specjalizacji, wobec stałego postępu w technice i metodach pracy, uważa się ich za mniej przydatnych, jako nawykłych do przestarzałych metod pracy. Jakkolwiek często te zastrzeżenia nie są uzasadnione, to jednak trudniejszą sytuację ludzi starszych trzeba brać pod uwagę. Wynika z tego, że wiek emerytalny powinien zbiegać się z wiekiem, w jakim szansa uzyskania i utrzymania pracy staje się niezwykle mała, co oczywiście może się znacznie wahać nie tylko w poszczególnych krajach, lecz także w różnym czasie w tym samym kraju i w stosunku do osób w różnych zawodach i o różnych kwalifikacjach.

Wydaje się więc, — sądzi Gerig, — że należałoby, jak to jest w niektórych krajach, przyznać pracownikom starym prawo do zasiłku bezrobocia bez ograniczenia okresu pobierania tego zasiłku lub udostępnić prawo do renty wcześniej w razie niemożności uzyskania pracy. Przede wszystkim jednak — jeżeli to tylko jest możliwe — należy rozwijać odpowiednią politykę zatrudniania osób starszych w warunkach pracy odpowiadających ich siłom. Pomyślne rozwinięcie takiej polityki zatrudnienia może mieć doniosłe znaczenie dla gospodarki kraju i zmniejszyć obciążenia z tytułu zaopatrzeń; równocześnie oznacza duże dobrodziejstwo dla pracownika, dla którego możność pozostania w pracy jest ważnym czynnikiem zachowania zdrowia psychicznego i fizycznego, pod warunkiem, że nie wymaga się od niego pracy ponad zachowane siły. Działanie tego ostatniego czynnika zależy też w pewnej mierze od rodzajów pracy wykonywanej przez danego pracownika.

Celowość i skuteczność takiej polityki zależy jednak w dużej mierze od składu ludności w danym kraju i stanu zapotrzebowania gospodarki narodowej na siłę roboczą. W krajach, w których nie ma nadmiaru rąk do pracy szanse zatrudnienia osób starszych są oczywiście większe. Występuje to przede wszystkim w krajach wysoko uprzemysłowionych o ludności stabilnej, o małej dynamice rozwoju ludności. W krajach tych ludność starsza stanowi też stosunkowo większy odsetek ogółu ludności i obniżenie wieku uprawniającego do renty ogromnie zwiększa ciężar zaopatrzeń emerytalnych. W kraju, w którym niedostatek sił do pracy jest przeszkodą dalszego rozwoju gospodarki, system emerytalny musi być tak skonstruowany, aby zachęcał do jak najdłuższego pozostawania w pracy, przeciwnie tam, gdzie jest nadmiar rąk do pracy, dążyć trzeba, aby ludzie starsi robili miejsce młodszym, którym w przeciwnym wypadku grozi bezrobocie. Możliwość realizowania takiej polityki poprzez atrakcyjny system emerytalny może być jednak ograniczona możliwościami finansowymi kraju.

W i e k s t a r c z y a p r a w o d o s p o c z y n k u. Zapewnienie pracownikom prawa do swobodnego wypoczynku po latach pracy zawodowej, zwłaszcza pracownikom zatrudnionym przy pracy monotonnej cechującej obecny stan metod produkcji, stanowi również ważny moment oceny, od jakiego wieku pracownik winien mieć prawo do zaopatrzenia starczego. Prawo do zaopatrzenia przysługuje pracownikowi z tytułu wkładu w rozwój gospodarki narodowej, a podstawę gospodarczą tych świadczeń stanowi efektywny wzrost produkcji i wydajności pracy: część dochodu narodowego wynikająca z tego wzrostu powinna być przeznaczona nie tylko na płatne urlopy i skrócenie czasu pracy, lecz także na skrócenie okresu, w jakim pracownik ma być zawodowo czynny.

Kryteria oceny, od kiedy ma się zaczynać, jak długi ma i może być ten okres emerytalny, winny być — według Geriga — następujące: 1) istniejące w danym społeczeństwie wartościowanie faktu dalszego zatrudnienia („skłonność do jak najdłuższej pracy") oraz panująca w danym kraju opinia co do tego, w jakim wieku pracownik winien mieć możność przejścia na emeryturę, 2) możliwości finansowania emerytur.

Prawidłowe ustalenie wieku, uprawniającego do zaopatrzenia na starość ze względu na prawo do spoczynku, musi być oparte na danych statystyki demograficznej, dotyczących przeciętnego trwania życia starców. Jeżeli bowiem w danym kraju osoby 60-letnie mają przed sobą przeciętnie jeszcze 15 lat życia, a 65-letnie — 10 lat, to z punktu widzenia spoczynku starczego wiek starczy należałoby ustalić na 65 lat, jeśli można zapewnić starcom 10-letnią emeryturę, a na 60 lat jeżeli 15-letnią. (W związku z tym trzeba wskazać, że na ogół dłuższy jest okres pobierania zaopatrzeń starczych przez kobiety, niż przez mężczyzn, nawet wówczas gdy jednakowy jest dla nich wiek starczy, ponieważ przeciętne trwanie życia kobiet jest dłuższe niż mężczyzn).

Jeżeli przewiduje się, że okres dożycia osób starszych w niezbyt długim czasie się przedłuży, należy odpowiednio wyżej ustalić wiek starczy, aby nie być później zmuszonym do skracania okresu pobierania zaopatrzeń emerytalnych; (podwyższenia wieku) jednak — podkreśla Gerig — przeciętny wiek dożycia w społeczeństwie podnosi się nie tyle na skutek przedłużenia się życia osób starszych ile na skutek spadku śmiertelności dzieci i osób w wieku dojrzałym. W każdym razie prawidłowe ustalenie wieku, uprawniającego do zaopatrzenia na starość, musi być także oparte na danych statystyki demograficznej dotyczących przeciętnego trwania życia starców.

W i e k s t a r c z y a f i n a n s o w a n i e z a o p a t r z e ń. Ustalenia co do wieku, uprawniającego do zaopatrzeń na starość, decydują nie tylko o tym przez jak długi czas przeciętnie będzie się płaciło zaopatrzenie osobom uprawnionym, lecz wpływają silnie także na wielkość kręgu osób uprawnionych. Każde więc obniżenie tego wieku nie tylko przedłuża okres wypłaty zaopatrzeń, lecz także zwiększa wybitnie liczbę osób uprawnionych do ich pobierania. Jakikolwiek byłby system finansowania zaopatrzeń starczych (składka ubezpieczonych, pracodawcy, dopłaty państwa) w ostatecznym rezultacie koszt tych zaopatrzeń ponosi ludność pracująca, czy to bezpośrednio w formie składki lub podatku, czy też pośrednio przez podrożenie artykułów spożycia, ograniczenie wzrostu płac lub przez ograniczenie innych świadczeń socjalnych. Jeżeli więc wiek uprawniający do zaopatrzeń ustalany jest względnie nisko — ciężar kosztu zaopatrzeń może być zbyt dotkliwy dla pracujących i zmusi do obniżenia wysokości zaopatrzeń podrywając istotną ich funkcję zabezpieczenia środków utrzymania. Zdaniem Geriga wystąpi to z reguły wtedy, gdy przeciętny okres pobierania rent starczych jest wybitnie dłuższy niż 10 lat.

Ostrożność w ustalaniu wieku starczego jest tym bardziej wskazana, że we wszystkich krajach obserwuje się na ogół ciągły wzrost odsetka ludzi starych, co każe pamiętać o stałym także wzroście kosztów utrzymania starców. Ponieważ wiąże się to ze spadkiem rozrodczości i poprawą zdrowia ludności, wzrost kosztu zaopatrzeń starczych może w pewnym stopniu być zrównoważony przez zmniejszenie kosztów utrzymania dzieci, osób chorych i inwalidów. Może być także zrównoważony przez odpowiedni wzrost produkcji, dochodu narodowego i funduszu spożycia. Jeżeli to wyrównanie jednak nie nastąpi — wówczas może zajść konieczność albo obniżenia świadczeń albo podwyższenia wieku, co nie może się nie odbić ujemnie na zaufaniu do samej zasady państwowego zaopatrzenia emerytalnego. Należy więc jak najstaranniej i z myślą o przyszłości ustalać wiek starczy, aby nie doprowadzić do takich konieczności.

E m e r y t a l n y w i e k s t a r c z y a z a p r z e s t a n i e p r a c y. Wiek w jakim poszczególni pracownicy zaprzestają pracy zarobkowej może być wcześniejszy lub późniejszy, niż wiek uprawniający do zaopatrzenia. Starzec kontynuujący pracę jest w nieporównanie korzystniejszej sytuacji niż emeryt, który nie pracuje, i to nie tylko dlatego, że ma obok zaopatrzenia jeszcze zarobek, ale i dlatego, że możność kontynuowania pracy jest źródłem dużej satysfakcji z towarzyszącymi temu konsekwencjami zdrowotnymi. Z tego powodu zarówno przez politykę zatrudnienia jak i przez strukturę systemu emerytalnego — stwarza się często warunki skłaniające pracowników do dalszej pracy i odroczenia terminu podjęcia zaopatrzenia, jeżeli istnieje możliwość zatrudniania

osób starczych, a więc przede wszystkim wówczas gdy nie ma nadmiaru siły roboczej. W tym ostatnim wypadku niewycofywanie osób starszych z zatrudnienia ma duże pozytywne znaczenie dla gospodarki narodowej zwiększając możliwości jej rozwoju i zmniejszając obciążenia emerytalne.

W zakresie rozwiązań stosowanych w systemach zaopatrzeń starczych w związku z dalszym pozostawaniem w zatrudnieniu osób, które przekroczyły wiek starczy, istnieje duża różnorodność: zawieszenie lub redukcja świadczeń dla osób nadal zatrudnionych lub pełna wypłata świadczeń, mimo zarobkowania. Wybór jednego z tych systemów zależy od konkretnych warunków w poszczególnych krajach; można wymienić różne argumenty za i przeciw każdemu z tych systemów.

Ubezpieczenie i zabezpieczenie społeczne, w przeciwieństwie do prywatnego (gospodarczego) ubezpieczenia na starość, zostały stworzone dla rozwiązania trudności, na jakie napotyka pracownik, który utracił źródła utrzymania na skutek niezdolności do dalszej pracy. Jeżeli pracownik kontynuuje swą pracę, dochód jego nie ulega istotnemu ograniczeniu i potrzeba zaopatrzenia z funduszy publicznych nie istnieje. Po wtóre — wymiar zaopatrzeń starczych musi być dostosowany do potrzeb osób, które nie mają pracy, a nie tych, które nadal pracują. Wskazuje się wreszcie na to, że pracownik mający dodatkowe źródło utrzymania w rencie starczej może zadowolić się niższą płacą i staje się konkurentem pracownika młodszego.

Renta jest z reguły niższa niż zarobek. Jeżeli więc nawet wykluczy się pobieranie renty w czasie zarobkowania, pracownicy zdolni do pracy starać się będą na ogół o pozostanie w zatrudnieniu co zapewnia im większe środki utrzymania i satysfakcję niewyobcowania z grona ludzi zawodowo czynnych. Od daty uprawniającej do renty starczej, pobiorą zaopatrzenia ludzie, których siły do pracy są już ograniczone w istotnej mierze. Oczywiście, że ten mechanizm nie działa, jeżeli wymiar rent jest zbyt niski i nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb rencisty; wówczas bowiem pracownicy znajdują się pod przymusem jak najdłuższego pozostawania w pracy niezależnie od tego, czy zarobkowanie wyklucza prawo pobierania renty, czy nie. Z drugiej strony, jeżeli wymiar renty zapewnia stosunkowo dobre zaopatrzenie, a obowiązuje zasada wzajemnego wyłączania się renty i zarobku, pracownicy osiągający wiek starczy z reguły porzucają pracę, co może być niepożądane ze względu na potrzeby produkcji i nadmierne obciążenie funduszu emerytalnego.

W tym zakresie są stosowane różne zasady pośrednie — np. prawa do zaopatrzenia starczego nie ograniczają określone postacie zatrudnienia (np. dorywcze, częściowe) albo zarobki (czy w ogóle dochody) nie przekraczające określonej wysokości miesięcznie. Nie stosuje się norm ograniczających prawo do renty z tytułu zarobkowania do pracowników, którzy przekroczyli o parę lat wiek starczy.

Mniej więcej w 1/3 krajów, mających systemy zaopatrzenia na starość, prawo do otrzymywania renty starczej zależy od bezwzględnego zaprzestania pracy zarobkowej (m. in. z krajów demokracji ludowej — na Węgrzech). Jednak w niektórych krajach np. w Wielkiej Brytanii i Belgii, istnieje zastrzeżenie, że praca dorywcza nie ogranicza prawa do renty. W kilku z krajów tej grupy ograniczenia nie odnoszą się do osób, które o 5 lat przekroczyły wiek starczy. Z reguły, zasada wzajemnego wyłączania się renty i kontynuowania pracy w określonym zawodzie stosowana jest w specjalnych systemach emerytalnych dla określonych grup zawodowych (np. górników, kolejarzy itp.).

W jednej trzeciej krajów (m. in. w krajach skandynawskich, Stanach Zjednoczonych, z krajów demokracji ludowej — w Czechosłowacji) prawo do zaopatrzenia uzależnione jest od częściowego ograniczenia zarobkowania. W krajach tych redukuje się wysokość renty lub zawiesza się określoną jej część w zależności od wysokości uzyskiwanych zarobków lub nawet (jak w krajach skandynawskich) od dochodów w ogóle.

W jednej trzeciej krajów (m. in. w ZSRR i większości krajów demokracji ludowej, Francji, NRF) nie ogranicza się prawa do pobierania renty starczej z powodu zarobkowania.

W niektórych systematych emerytalnych stosowane są także metody zachęty do jak najdłuższego pozostawania w zatrudnieniu i późniejszego zgłaszania się po rentę starczą, na ogół w formie dodatku (procentowego lub w kwotach stałych) za każdy rok po osiągnięciu wieku starczego, o który pracownik opóźni zgłoszenie się po rentę. Kalkulacja w tym zakresie musi uwzględniać intencję urządzenia: jeżeli przede wszystkim zamierza się uzyskać obniżenie kosztu obciążeń emerytalnych — dodatki do renty z tytułu późniejszego jej podjęcia powinny być stosunkowo mniejsze (uwzględniając przeciętny wiek dożywania), jeżeli zaś urządzenie ma służyć głównie wyrównaniu braków w sile roboczej — jak najdłuższemu zatrzymaniu pracowników w produkcji — wzrosty muszą być bardziej atrakcyjne.

W niektórych systemach dodatki do renty przyznaje się pod warunkiem dalszego pozostawania w zatrudnieniu po przekroczeniu wieku starczego i równoczesnego odroczenia terminu zgłoszenia się po rentę. W Czechosłowacji dodatek za każdy rok takiego opóźnienia po przekroczeniu wieku starczego wynosi 4% przeciętnego zarobku stanowiącego podstawę wymiaru renty, w Wielkiej Brytanii zaopatrzenie starcze wzrasta mniej więcej o 9% (zaopatrzenia) za każdy rok i może osiągnąć maksimum 46%.

W innych systemach przyznaje się dodatki do renty starczej tylko za późniejsze rozpoczęcie jej podejmowania, nie uzależniając ich od dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Np. w Danii dodatek ten wynosi po 2% za pierwsze dwa lata po przekroczeniu wieku starczego i po 1/3 — za dalsze trzy. We Francji, zaopatrzenie starcze wzrasta o 4% podstawy wymiaru (zarobku) za każdy rok. We Włoszech inne są wymiary tych dodatków dla mężczyzn, inne dla kobiet.

W trzeciej grupie systemów — zaopatrzenia starcze płaci się od daty osiągnięcia wieku starczego niezależnie od zarobkowania, a w razie dalszego pozostawania rencisty w zatrudnieniu przyznaje mu się dodatki do zaopatrzenia za każdy rok pracy po przekroczeniu wieku starczego. Np. w Bułgarii dodatek ten wynosi 2% przeciętnego zarobku rencisty, w Jugosławii — 2—3%.

Systemy emerytalne, które nie uzależniają prawa do zaopatrzenia od zaprzestania pracy przeważnie nie stosują dodatków za późniejsze podjęcie renty lub za kontynuowanie pracy.

Uprawnienia do renty starczej od niższego wieku niż ogólny. W wielu krajach, na poziomie niższym o 5 — 10 lat niż ogólnie obowiązujący ustalony jest wiek starczy dla niektórych kategorii pracowników. Dotyczy to przede wszystkim pracowników określonych zawodów (górnicy, kolejarze, marynarze, funkcjonariusze publiczni), pracowników w zawodach szkodliwych dla zdrowia (z uwagi na wcześniejsze zużycie sił i krótszy ich przeciętny wiek), oraz kobiet (głównie z uwagi na większe trudności otrzymania pracy w wieku starczym).

Niektóre systemy dają pracownikom prawo do zaopatrzenia starczego przed osiągnięciem wieku starczego, jeżeli nie mogą sobie oni zapewnić pracą środków utrzymania, np. z powodu inwalidztwa, a dany kraj nie ma ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa. Potrzebę wcześniejszego otrzymania zaopatrzenia starczego mogą silnie odczuwać również pracownicy zdolni do pracy, którzy z różnych względów, głównie zaś ze względu na podeszły wiek, nie mogą uzyskać pracy i są jej pozbawieni przez dłuższy czas. Dla określenia tego ryzyka Gerig proponuje wprowadzenie do ubezpieczenia obok pojęcia niezdolności do pracy (invalidité) — pojęcia niezdolności do pracy (inaptitude au travail).

W niektórych krajach osobom tym przyznaje się prawo wcześniejszego zgłoszenia wniosku o rentę starczą, jeżeli dzieli je różnica niewielu lat (najwyżej 5) od wieku starczego. Wówczas jednak renta jest odpowiednio niższa (przez cały czas jej pobierania) niż renta normalna. Podstawą tej obniżki winny być w zasadzie obliczenia aktuarialne, uwzględniające przeciętny okres pobierania zaopatrzeń starczych w danym kraju, oraz liczba lat, o które przedłuża się ten okres dla osób podejmujących rentę wcześniej.

Np. w Belgii rentę starczą obniża się o 5% za każdy rok wcześniejszego jej pobierania, w Grecji — o 6%. Taki system istnieje właściwie także we Francji, gdzie prawo do renty starczej istnieje wprawdzie od 60 roku życia, ale renta ta wynosi wówczas 20% zarobku i wzrasta za każdy rok późniejszego jej podjęcia o 4%, osiągając 40% przy wieku 65 lat.

Innym sposobem rozwiązania tego zagadnienia jest przyznanie osobom w wieku przedstarczym wcześniejszego prawa do zasiłków bezrobocia, np. w Irlandii pracownicy w wieku 65—70 lat mają prawo do zasiłków bezrobocia bez żadnego ograniczenia okresu pobierania tych świadczeń.

Liczne sformułowania Geriga świadczą o tym, że jego rozważania z dziedzin techniki ubezpieczenia na starość pozostają pod wpływem stosunków produkcji i związanej z nimi sytuacji na rynku pracy w krajach kapitalistycznych. Nie pozbawia ich to jednak wartości dla nas. Gerig zebrał liczne czynniki, które muszą być brane pod uwagę przy konstruowaniu systemu zaopatrzeń starczych i ukazał ich różnorodne powiązania. Podkreśla on zresztą, że wybór takiego czy innego rozwiązania i zastosowanie tej czy innej techniki zależy od układu stosunków społecznych i gospodarczych w poszczególnych krajach. Trzeba przy tym uwzględnić możliwości finansowe gospodarki narodowej, poziom i strukturę potrzeb ludności pracującej, oraz jej nawyki, sytuację w zakresie zatrudnienia ogólną i w odniesieniu do poszczególnych kategorii ludności pracującej, strukturę demograficzną, kształtowanie się płac i inne. Czynniki te trzeba brać pod uwagę nie tylko według aktualnego ich kształtowania się w momencie opracowania systemu, ale także perspektywicznie, ze staranną oceną ich tendencji rozwojowych. Bez dokładnego rozpoznania tych wszystkich czynników trudno podejmować bezbłędne decyzje przy kształtowaniu systemu emerytalnego.

Jerzy Piotrowski

Ochrona pracy

Mleko jako środek prewencyjny

PROFILAKTYKA LECZNICZA W PRZEMYŚLE — *Dr F. Sekuracki* — „Ochrona Pracy" nr 12/55.

W SPRAWIE MLEKA — *Dr Arwid Hansen* — *dr Jadwiga Balicka* — „Ochrona Pracy" nr 4/56.

Na łamach miesięcznika „Ochrona Pracy" toczy się niezwykle ciekawa dyskusja o wartości mleka jako diety ochronnej przeciw różnym zatruciom przemysłowym.

Dr F. Sekuracki poddał ostrej krytyce powszechne w naszych warunkach domaganie się wydawania mleka jako uniwersalnego środka na rozmaite braki w ochronie pracy. Przedstawiając problem historycznie podkreślił on, że pracodawcy kapitalistyczni przez wydawanie mleka zwalniali się od starań o usunięcie źródeł zagrożeń, a przy niedoborach zwykłej diety robotników mleko mogło podnosić ich tolerancję wobec trucizn przemysłowych. Jednak działanie mleka jako środka zapobiegawczego dla zwalczania chorób zawodowych nigdy nie zostało udowodnione i dlatego szereg krajów (St. Zjedn., Francja, W. Brytania) odstępują obecnie od starych tradycji przydzielania mleka. Poważne środki łożone dziś na zaopatrzenie w mleko i urządzenia zapewniające higieniczne przygotowanie, przechowanie i rozdawanie mleka mogłyby zatem być korzystniej użyte na urządzenia ochronne zabezpieczające w sposób istotny przed szkodliwościami zawodowymi.

Polemikę z poglądami dra F. Sekuracki ego podjęli dr A. Hansen i dr J. Balicka. Autorzy cytują odpowiednie ustępy z podręcznika prof. E. Palucha „Toksykologia przemysłowa", z dzieł uczonych radzieckich prof. A. A. Letawieta i współpracowników „Kursu higieny pracy" oraz prof. L. Chocjanowa, podkreślające wartość mleka jako środka bogatego w białko i wapń, a więc te składniki, na które zapotrzebowanie ustroju w związku z narażeniem na zatrucie jest szczególnie zwiększone. W świetle tych wypowiedzi uważają oni, że sugestie dr F. Sekuracki ego dyskredytujące wartość mleka są niesłuszne. Powołując się na doświadczenia Weyraucha i Neckego dr Balicka uważa również za nieuzasadnione obawy, że mleko może zwiększyć wchłanianie ołowiu. W konsekwencji, zdaniem autorów, lekarze nie mają prawa „trąbić na odwrót" z wydawaniem mleka.

CZY MLEKO JEST ŚRODKIEM ZAPOBIEGAWCZYM PRZECIW ZATRUCIOM ZAWODOWYM? — Porady i wymiana doświadczeń — „Ochrona Pracy" nr 5/56.

We Frankfurcie n/Menem przeprowadzono w ostatnich czasach doświadczenia polegające na badaniu reakcji szczurów pojonych bądź wodą bądź mlekiem i poddanych w równym stopniu toksycznemu działaniu związków ołowiu. Badania te wykazały znacznie większą odporność i szybszy powrót do zdrowia zwierząt pojonych wodą. W związku z poprzednimi obserwacjami wskazującymi, że w zapobieganiu ołowicy największą rolę spełnia szybkie wydalanie ołowiu przez organizm i z faktem, że w okresie najgorszego stanu odżywiania w Niemczech Zach. bezpośrednio po wojnie notowano znaczny spadek zatruć ołowiem oraz w związku z brakiem doświadczeń dowodzących pozytywnego działania mleka, niemieccy higieniści pracy dochodzą do wniosku, że mleka nie należy podawać osobom istotnie narażonym na choroby zawodowe. W szczególności jest ono przeciwwskazane przy stykaniu się z ołowiem, fosforem, DDT i rozpuszczalnikami. W stosunku do innych robotników mleko zachowuje swą wartość idealnego środka odżywczego i wzmacniającego.

Zreferowane tu pokaźne różnice w ocenie wartości prewencyjnej mleka nasuwają pewne aktualne refleksje. Mleko jest w Polsce wydawane formalnie jako środek ochronny — przy stykaniu się z substancjami toksycznymi — a nie jako środek odżywczy (np. w związku z pracami uciążliwymi). O przyznawaniu mleka decydują wyłącznie lekarze z inspekcji sanitarnej, a więc na podstawie samych tylko kryteriów medycznych, z pominięciem kryteriów społeczno-ekonomicznych. Wydaje się, że wobec nieustalenia w sposób zdecydowany kryteriów medycznych, nie można przerzucać na samych lekarzy decyzji w sprawach faktycznie zależnych w dużej części od innych, nielekarskich kryteriów.

Higiena psychiczna

UWAGI O ZAKRESIE HIGIENY PRACY — *X. Gliszczyńska* — „Ochrona Pracy" nr 6/56.

Autorka porusza bardzo ważne zagadnienie powstawania nerwic na tle pracy zawodowej, wpływu nerwic na powstawanie wypadków przy pracy i schorzeń oraz konieczności prowadzenia profilaktycznej działalności, usuwającej przyczyny powstawania nerwic w związku z pracą. Autorka podkreśla fakt niedoceniania w praktyce problemów higieny psychicznej, w szczególności przez techniczne służby bhp. Niestety, można wątpić, czy artykuł ten wpłynie na zmianę tego nastawienia, siła przekonywająca wywodów polega bowiem w gruncie rzeczy na działaniu „magii drukowanego słowa". Takie twierdzenia, jak „wiadomo, że u niektórych pracowników można obserwować skłonność do wypadków (ulegania wypadkom?, powodowania wypadków?)", „nerwice pourazowe w dużym stopniu przyczyniają się do występowania wypadków w pracy", „nerwice... prowadzą ostatecznie do zmian anatomicznych, schorzeń serca lub samoistnego ciśnienia tętniczego, ... mogą prowadzić do takich chorób jak choroba Basedowa, cukrzyca, nadczynność przysadki mózgowej itp.", wymagają bądź podania obserwacji własnych, na których są oparte, bądź wskazania źródeł i przynajmniej krótkiego opisu obserwacji i badań, które je uzasadniają. Zagadnienie nerwicowego — i to w dużym stopniu w związku z pracą — pochodzenia chorób powodujących absencję w pracy są obecnie bardzo „modne", szczególnie w amerykańskiej medycynie przemysłowej; w ostatnich latach np. pismo „Industrial Medicine and Surgery" opublikowało szereg prac na ten temat opartych na dość rozległych badaniach i referujących szeroko ich metody i wyniki. Wydaje się jednak, że tak jak w całej

medycynie psycho- i socjosomatycznej nauka znajduje się w stadium zbierania faktów i obserwacji, a nie przechodzi jeszcze do uogólnień i twierdzeń.

Wywody swe opiera autorka na uproszczonym wyjaśnieniu powstawania nerwic w wyniku napięcia procesów pobudzania i procesów hamowania w pewnych komórkach kory mózgowej lub zderzania tych procesów w tych samych komórkach. Ponieważ oczywiście nie można w warunkach eksperymentu naukowego wyodrębnić działania poszczególnych bodźców, zachodzi obawa, że dla wyjaśnienia powstawania nerwic dowolnie przyjmuje się działania pewnych bodźców i konfliktów. Autorka rozprawy poszła jeszcze dalej, gdyż budując schematy działania pewnych bodźców w określonych sytuacjach przewiduje powstawanie nerwic. Tak więc pośpieszne przyuczanie się do nowych metod pracy, wymagające przerobienia utrwalonych nawyków ruchowych, bez zagwarantowania dawnego zarobku w czasie zmniejszonej wydajności w okresie przyuczania „staje się źródłem nerwic pracowników, działa tu bowiem mechanizm sytuacji konfliktowej — dawne reakcje muszą być zahamowane na rzecz nowych". Mamy tu więc „wydedukowaną" nerwicę, a w dalszej perspektywie nadciśnienie, chorobę Basedowa, podatność na gruźlicę i statystyczne prawdopodobieństwo raka. Ale jakie badania i obserwacje wykryły istnienie nerwic z tej przyczyny? I jak wygląda sprawa nerwic, jeśli pracownicy zgodzą się na taką sytuację ze względu na nadzieję lepszych zarobków na przyszłość, albo jeśli obniżka zarobku nastąpi przy stosowaniu tych samych metod pracy? Czy bez wprowadzenia schematu powstawania nerwic w komórkach korowych psychologia nie mogłaby pomóc w prawidłowym ustawieniu problemu wprowadzenia nowych metod pracy? Można mieć obawy, że to zastosowanie nauki Pawłowa do psychologii przemysłowej wymaga zbadania „przez lupę" według recepty Bera i na razie nie przyczyni się do rozwoju psychologii pracy w Polsce. Pod adresem zaś redakcji „Ochrony Pracy" można wysunąć życzenie, aby zapoznała czytelników raczej z wynikami konkretnych badań i obserwacji, choćby obcych.

R. G.

Szkolenie w zakresie bhp

WYNIKI SZKOLENIA BHP KADR INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH W ŚWIETLE ANKIETY CIOP — *dr W. Szubert* — „Ochrona Pracy" nr 6/56.

Ankieta rozesłana w maju 1955 adresowana była do resortów i centralnych zarządów i miała na celu uzyskanie materiałów do oceny wyników akcji szkoleniowej w zakładach pracy na podstawie Uchwały Prezydium Rządu z 1.8.1953 roku. Inicjatorzy ankiety zdawali sobie sprawę, że materiał uzyskany tą drogą będzie dawał naświetlenie jednostronne, nie można było jednak rozszerzyć jej ram na zebranie wypowiedzi słuchaczy, wykładowców i egzaminatorów ani na dodatkowe zbadanie rezultatów szkolenia, tj. nabytych wiadomości. Mimo to ankieta przyniosła obfity materiał, wystarczający do sformułowania wielu konkretnych wniosków. Znaczna część odpowiedzi ankietowych odniosła się krytycznie do zaleconej formy szkolenia, tj. kursów w zakładach pracy w godzinach poza pracą. W tych ramach nie można było zapewnić ani odpowiednich wykładowców i pomocy naukowych ani frekwencji, ani uniknąć przeciągania ich w czasie. Postulaty idą w dwóch kierunkach — szkolenia kursowego w ośrodkach szkoleniowych i szkolenia korespondencyjnego. Na podstawie ankiety na pierwszy plan wysuwa się sprawa przygotowania odpowiednich kadr wykładowców i pomocy szkolnych, przy czym autor podkreśla, że sprawy te wymagają pieczy ze strony organów centralnych, których w obecnej sytuacji brak.

PROBLEM NAUCZANIA BHP W SZKOŁACH WYŻSZYCH — *T. Bartmański* — „Przegląd Zagadnień Socjalnych" nr 5/56.

Autor, wykładowca ochrony pracy Politechniki Wrocławskiej, omawia doświadczenia nabyte w trakcie realizowania — w ostatnich dwu latach szkolnych — programu nauczania bhp na wyższych szkołach technicznych, ustalonego przez Ministerstwo Szkół Wyższych w 1955 roku. Podkreśla on m. in. brak ćwiczeń z zakresu bhp i brak pomocy dydaktycznych (gabinetów, podręczników). Zwraca uwagę, że opłakany stan bhp w laboratoriach i pracowniach uczelnianych sprawia, że studenci nabierają przekonania, iż przepisy bhp są fikcją.

Na uwagę zasługuje postulat autora objęcia programem wykładu podstaw prawa pracy. Sprawa ta wymagałaby jednak szerszego omówienia. Chodzi tu o to, czy w absolwentach szkół politechnicznych mamy widzieć tylko techników, odpowiedzialnych za uwzględnienie fizjologicznych potrzeb człowieka przy kształtowaniu materialnych warunków pracy, czy także kierowników i organizatorów produkcji, przygotowanych teoretycznie do rozwiązywania złożonych problemów kierowania dużymi zespołami ludzi pracy. W obecnych ramach wykładu bhp takiego przygotowania na pewno dać nie można.

R. G.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA ZA ZAGARNIĘCIE MIENIA PAŃSTWOWEGO I SPOŁECZNEGO — *B. A. Kurinow* — Przełożył z języka rosyjskiego *E. Ż. Kamiński*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1956, str. 104, cena 9,10 zł.

Z życia klubów korespondentów PUS

Klub Korespondentów PUS w Stalinogrodzie w porozumieniu z Wydziałem Rent i Pomocy Społecznej PWRN WRZZ i Woj. ZUS zwołał na dzień 23.6. 1956 spotkanie redakcji PUS z czytelnikami.

Narada zgromadziła ponad 110 uczestników, wśród nich przedstawicieli zarządów głównych i okręgowych wielu branżowych związków zawodowych, pracowników zarządów ubezpieczeń społecznych i oddziałów rentowych PWRN, oraz referentów ubezpieczeniowych zakładów pracy z terenu całego województwa.

W dyskusji, w której brało udział 22 osoby poruszono szereg zagadnień. Dyskutanci zgłosili m. in.:

1) konieczność prawnego i organizacyjnego uregulowania pozycji referentów ubezpieczeniowych w zakładach pracy;

2) konieczność uporządkowania i kodyfikacji przepisów prawnych z zakresu ubezpieczenia krótkoterminowego,

3) potrzeba bezwzględnie bieżącego informowania zakładów pracy o zachodzących zmianach; dotychczas informacja ta była niedostateczna, na co się powszechnie żalono;

4) potrzebę otworzenia szerokiej dyskusji na temat niezbędnych zmian prawa materialnego w ubezpieczeniach społecznych,

5) uregulowanie sprawy mianownictwa chorób dla celów zasiłków chorobowych.

Spotkanie z czytelnikami urządził również Klub Korespondentów PUS w Łodzi.

Spotkanie to, zorganizowane przy wydatnej pomocy dyrekcji, Wojewódzkiego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych, odbyło się w dniu 26 czerwca 1956 roku w świetlicy WZUS, gromadząc ponad 200 pracowników zasiłkowych z zakładów pracy. Obecni byli również przedstawiciele WZUS, WRZZ oraz Wydziału Zdrowia m. Łodzi.

Przedmiotem narady było wiele aktualnych problemów pracy ubezpieczeniowej. Szczególnie żywo dyskutowano nad zagadnieniem sytuacji referentów zasiłkowych w zakładach pracy postulując, by redakcja wystąpiła do odnośnych władz z wnioskiem o włączenie wszystkich pracowników zasiłkowych do działów rachuby, co zapewni im objęcie właściwym systemem wynagrodzenia. Dopominano się również o szybkie zaopatrzenie zakładów pracy w aktualną instrukcję o wypłacie zasiłków chorobowych.

Zasiłki rodzinne w Polsce według zawodów i województw

Stosowany w Polsce system wynagrodzeń, oparty na zasadzie „jednakowe wynagrodzenia za jednakową pracę" nie uwzględnia rodzinnej sytuacji pracownika. Pracownik wykonujący tę samą pracę otrzymuje takie samo wynagrodzenie bez względu na to, czy jest samotny, czy ma na utrzymaniu rodzinę.

Aby ułatwić pracownikom rodzinnym wychowanie dzieci, aby chociaż w pewnym stopniu poprawić ich, znacznie trudniejsze w stosunku do osób samotnych, położenie gospodarcze, wprowadzono ubezpieczenie zasiłków rodzinnych w 1948 roku.

Na wypłatę zasiłków rodzinnych przeznaczono znaczne środki. W ostatnich latach wydatki na zasiłki rodzinne wyniosły w Polsce

w 1953	4.947 mln. zł
w 1954	5.272 „
w 1955	5.639 „

Wydatki te znacznie przekraczają ogólną sumę wydatków na zasiłki chorobowe oraz renty i emerytury wypłacane w kraju.

Jak dzielona jest ta kwota między poszczególne grupy pracowników? W jakim stopniu zasiłki rodzinne spełniają obecnie swoje zadania? Aby odpowiedzieć na te pytania, trzeba oprzeć się na dokładnej liczbowej analizie wypłacanych zasiłków. Zadaniem niniejszej notatki jest dostarczenie możliwie szczegółowych danych, niezbędnych dla takiej analizy.

Aby dostarczyć możliwie aktualnych informacji a jednocześnie wyłączyć wpływ możliwych zakłóceń w wypłatach zasiłków, jakie mogą się zdarzyć w jednym miesiącu kalendarzowym z powodu pewnych przesunięć w terminach wypłaty zasiłków rodzinnych przez poszczególne zakłady pracy — bierzemy pod uwagę liczby i kwoty zasiłków rodzinnych wypłacone w ciągu trzech miesięcy: grudnia 1955 oraz stycznia i lutego 1956.

W ciągu tego trzymiesięcznego okresu wypłacono 8.693.000 pracownikom — zasiłki rodzinne na ogólną sumę 1.450 milionów zł. Na każdych 100 zatrudnionych w tym okresie było 43,5 uprawnionych do zasiłków. Przeciętna wysokość wypłaconego zasiłku wynosiła 166,80 zł na jedną rodzinę. Kwota ta stanowiła 15,4% przeciętnego zarobku głowy rodziny.

Te liczby ogólne stanowią dobrą podstawę dla oceny gospodarczego i społecznego znaczenia zasiłków rodzinnych dla ogółu zatrudnionych. Znaczenie zasiłków rodzinnych nie jest jednak jednakowe dla różnych grup pracowników, zatrudnionych w różnych zawodach. W konsekwencji różni się ono dość poważnie w grupach pracowników zamieszkałych na różnych terenach. Konieczne jest więc zbadanie zasiłków rodzinnych wypłacanych pracownikom różnych branż oraz wypłacanych w poszczególnych województwach.

Wymiary zasiłków rodzinnych zależne są jak wiadomo wyłącznie od składu rodziny pracownika, uprawnionego do zasiłku i wynoszą:

na jedno dziecko	63 zł mies.
„ dwoje dzieci	145 „ „
„ troje „	240 „ „

oraz po 100 zł na każde następne dziecko. Ponadto na matkę nie pracującą zarobkowo a wychowującą dzieci wypłaca się mniejszy zasiłek 37,50 zł. Żonie pracownika niezdolnej do pracy z powodu choroby lub starości (od 50 roku życia) przysługuje zasiłek miesięczny 30 zł. Poszczególne więc rodziny otrzymują zasiłki w wysokości od 30 do kilkuset złotych. Zdarzają się przypadki, że suma miesięcznych zasiłków rodzinnych przekracza zarobek pracownika. W notatce niniejszej nie będziemy omawiać podobnych wyjątkowych przypadków, lecz posługiwać się będziemy przeciętnymi, obliczonymi dla omawianych grup pracowników.

Przeciętnie w ciągu trzech miesięcy objętych badaniem zasiłek dla jednej rodziny wynosił w całej Polsce 166,80 zł. Najwyższe zasiłki pobierali pracownicy rolni i leśni — przeciętnie 197,38 zł, najmniejsze pracownicy służby zdrowia 137,03 — w zależności od większej lub mniejszej liczby dzieci w rodzinie.

Te odchylenia należą jednak do wyjątkowych. Zasiłki przeciętnie dla pracowników większości branż mieszczą się w granicach 160 do 180 zł miesięcznie.

Jakie znaczenie ma w budżecie rodziny taka kwota?

Jest to zależne w dużym stopniu od ogólnego dochodu rodziny. W braku informacji o rozmiarach ogólnego dochodu rodziny (a więc zarobkach obojga rodziców i ewent. innych dorosłych członków rodziny, dochodzie z gospodarstwa rolnego lub rzemiosła) — ograniczymy się do porównania zasiłku rodzinnego z przeciętnym zarobkiem pracowników każdej grupy.

W zależności od poważnych różnic w przeciętnym wynagrodzeniu pracowników różnych branż stwierdzamy, że zasiłek rodzinny stanowi od 9,0% wynagrodzenia górników, 10,6% wynagrodzenia hutników, aż do 19,0% wynagrodzenia pracowników państwowych i społecznych i 23,7% wynagrodzenia pracowników rolnictwa i leśnictwa. Różnice są więc bardzo duże. Jasne jest, że znaczenie zasiłku rodzinnego w budżecie danej rodziny jest tym większe, im mniejszy jest ogólny dochód rodziny. Jest więc ono bez porównania większe dla pracowników rolnych i leśnych, pracowników państwowych i społecznych oraz pracowników innych branż o przeciętnie niskich wynagrodzeniach niż dla górników lub hutników.

Bliższe informacje o zasiłkach rodzinnych dla pracowników wszystkich branż podaje dołączone zest. 1.

ODSETEK PRACOWNIKÓW POBIERAJĄCYCH ZASIŁKI RODZINNE I PRZECIĘTNA WYSOKOŚĆ MIESIĘCZNEGO ZASIŁKU WG ZAWODÓW (XII.1955 — II. 1956).

Zestawienie 1.

Pracownicy należący do związku zawodowego a/	Przeciętny zasiłek na 1 ubezpieczonego zł	Na 100 ubezpieczonych przypada pobierających zasiłki	Przeciętny zasiłek na 1 pobierającego zasiłek zł	Przeciętny zasiłek w procentach przeciętnego wynagrodzenia
O g ó ł e m	71,54	42,90	166,75	15,37
Górników	80,56	53,33	151,07	9,04
Metalowców	71,18	44,41	160,29	12,17
Hutników	78,86	50,55	156,01	10,61
Chemików	72,42	45,00	160,97	13,69
Prac. Energetyki	73,90	48,22	153,24	11,79
„ Budownictwa	80,93	47,49	170,39	13,48
„ Przem. Włók. Odz. i Sk.	45,85	32,69	140,46	14,59
„ Rolnych i Leśnych	85,93	43,54	197,38	23,70
Gosp. Komunalnej	68,88	42,24	156,21	14,40
Przem. Spożywczego	65,26	39,79	163,95	16,12
Prac. Handlu	70,62	40,68	173,59	18,83
„ Kolejowych	108,06	61,19	176,59	16,95
„ Żeglugi	85,88	48,23	178,07	13,92
„ Transp. Drog. i Lotn.	87,94	49,04	179,33	14,35
„ Łączności	74,35	43,86	169,52	16,35
„ Państw. i Społ.	65,98	39,02	169,11	19,04
Nauczyciel. Polskiego	35,06	24,66	142,16	14,87
Prac. Kultury	42,78	30,75	139,10	12,01
„ Służby Zdrowia	32,05	23,39	137,03	17,43
„ Prz. Drzewn. i Teren.	85,08	46,95	181,24	17,39
Spółdzielczość Pracy	66,96	40,62	164,86	16,23

a) obejmuje także pracowników zatrudnionych w danej branży, nie należących do związku zawodowego.

Poważne znaczenie z punktu widzenia polityki społecznej i kalkulacji finansowej ma nie tylko przeciętna wysokość wypłacanego zasiłku, ale także odsetek pracowników uprawnionych do zasiłku (i w konsekwencji wysokość zasiłku rodzinnego przypadającego przeciętnie na 1 ubezpieczonego). Odsetek ten wykazuje duże różnice dla pracowników różnych branż i zależy w pierwszym rzędzie od odsetka zatrudnionych w danej branży kobiet i pracowników młodocianych. Zasiłek pobiera zwykle ojciec rodziny. Dlatego stosunkowo wysoki procent górników i hutników pobiera zasiłki, natomiast bardzo niski jest odsetek pobierających zasiłki w przemyśle włókienniczym, zatrudniającym przeważnie kobiety.

Wyjątkowo niski odsetek pobierających zasiłki nauczycieli i pracowników służby zdrowia ma oprócz omówionej (wysoki odsetek kobiet) dodatkową przyczynę — mianowicie bardzo częste w tych branżach zatrudnienie w dwu (i więcej) zakładach pracy. Pracownik jest wykazywany przez każdy zatrudniający go zakład pracy, ale zasiłek otrzymuje oczywiście tylko raz.

Poważne różnice w wysokości wypłacanych zasiłków, a jeszcze większe w procencie pobierających zasiłki pracowników różnych branż, mają wpływ na kształtowanie się tych danych w poszczególnych województwach.

Nie korzystając nawet z danych statystycznych zebranych w zest. 2 można łatwo wywnioskować, że na obszarze woj. śląskiego, gdzie znaczną część pracowników stanowią górnicy i hutnicy, znajdziemy duży odsetek uprawnionych do zasiłków i stosunkowo wysoki zasiłek w przeliczeniu na 1 ubezpieczonego, ale niewielki w procencie zarobków. Przeciwnie na obszarze woj. łódzkiego — podobnie jak w przeważającym na tym obszarze przemyśle włókienniczym — stwierdzimy niski odsetek korzystających z zasiłków, ale w stosunku do niskiego zarobku przeciętnego, zasiłki w procencie zarobków okażą się dość wysokie. Największe znaczenie mają oczywiście zasiłki rodzinne w województwach, w których duży procent stanowią pracownicy rolni i leśni.

Dane zest. 1. całkowicie potwierdzają te przewidywania i dostarczają dokładnych informacji dla wszystkich województw.

Przeciętny odsetek uprawnionych do zasiłków jest najniższy w województwach o wysokim odsetku zatrudnionych kobiet (Warszawa i woj. warszawskie, Łódź i woj. łódzkie, woj. wrocławskie). Wysoki odsetek w województwach rolniczych i o niskim odsetku zatrudnionych kobiet. Różnice nie są wielkie. Większość województw wykazuje 42%—47% uprawnionych do zasiłków.

Stosunkowo najmniejszą rolę odgrywają zasiłki rodzinne w budżetach rodzin pracowniczych w województwie stalinogrodzkim, gdzie stanowią one tylko około 11% zarobków oraz w Warszawie. Natomiast największe znaczenie mają one w województwach rolniczych, gdzie stanowią około 20% zarobków (woj. lubelskie, białostockie, olsztyńskie, koszalińskie, zielonogórskie i rzeszowskie).

Mgr Antoni Wanatowski.

ODSETEK PRACOWNIKÓW POBIERAJĄCYCH ZASIŁKI RODZINNE I PRZECIĘTNA WYSOKOŚĆ MIESIĘCZNEGO ZASIŁKU WG WOJEWÓDZTW (XII.1955 — II. 1956).

Zestawienie 2.

Województwo	Przeciętny zasiłek na 1 ubezpieczonego zł	Na 100 ubezpieczonych przypada pobierających zasiłki	Przeciętny zasiłek na 1 pobierającego zasiłek zł	Przeciętny zasiłek w procentach przeciętnego wynagr.
Ogółem	71.54	42,90	166,75	15,37
m.st. Warszawa i woj. warszawskie	60,44	40,33	149,87	12,66
„ bydgoskie	82.24	46,95	175,19	17,95
„ poznańskie	79,95	46,36	172,45	17,60
„ łódzkie	60,48	41,00	147,53	14,92
„ kieleckie	92,69	49,34	187,85	18,58
„ lubelskie	77,93	42,50	183,35	19,36
„ białostockie	80,29	44,14	181,89	20,21
„ olsztyńskie	80.30	43,00	186,75	20,08
„ gdańskie	79,93	44,25	180,64	16,41
„ koszalińskie	84,93	43,62	194,71	21,98
„ szczecińskie	77,50	42,42	182,71	17,24
„ zielonogórskie	87,23	44,44	196,30	21,18
„ wrocławskie	71,64	40,74	175,85	16,57
„ opolskie	65,74	41.52	158,33	15,83
„ stalinogrodzkie	64,53	44,86	143,86	10,96
„ krakowskie	75,06	42,53	176,50	15,94
„ rzeszowskie	86,78	46,53	186,47	19,14

Rozwój systemów zabezpieczenia społecznego w świecie

według opracowania *Wilbur J. Cohen, Karl H. Farman* w „Bulletin de l'Association Internationale de la Securité Sociale" Nr 9—10 z 1955 roku.

W ostatnim okresie (1939—1955) rozwój zabezpieczenia społecznego był następujący:

Rodzaj ubezpieczeń	Liczba krajów posiadających ubezpieczenia 1939	1949	1955
inwalidzkie, emerytalne i pozostałych rodzin	33	44	49
chorobowe i macierzyńskie	24	37	44
od wypadków przy pracy	56	62	70
na wypadek bezrobocia	21	22	22
zasiłki rodzinne	7	27	34

Zmiany po 1949 roku przedstawiają się następująco:

Ubezpieczenie inwalidzkie, emerytalne i pozostałych rodzin wprowadziły ostatnio Chiny Demokratyczne, Egipt, Izrael, Iran, Turcja. Przyjęły ustawy ubezpieczeniowe, ale nie wprowadziły ich jeszcze w życie: Filipiny, Sjam.

Wprowadziły poważne zmiany w swoich ubezpieczeniach: Argentyna, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Kuba, USA, Finlandia, Grecja, Italia, Japonia, Paragwaj, Szwecja, Jugosławia. Wprowadziły podwyżkę i rozszerzenie zakresu świadczeń (razem z wymienionymi powyżej) — 33 kraje.

W USA objęto pracowników samodzielnych, robotników rolnych i służbę domową i znacznie polepszono świadczenia. W Kanadzie i Szwecji wypłaca się świadczenia podstawowe wszystkim bez badania stanu majątkowego i bez wymagania okresu ubezpieczenia. We Francji i Argentynie rozciągnięto ubezpieczenie na większość pracowników samodzielnych. Chile poważnie zmieniło swój system ubezpieczeń, wprowadzając regularne świadczenia miesięczne, Brazylia wprowadziła do swego ubezpieczenia inwalidzkiego i pozostałych rodzin — świadczenia na starość. Grecja, Italia, Japonia, Paragwaj i Jugosławia unowocześniły swoje ustawodawstwo.

W ostatnich latach istnieje tendencja w krajach zachodniej Europy oraz Krajach Wspólnoty Brytyjskiej do wypłacania świadczeń poza granice. Realizuje się to siecią umów dwustronnych i wielostronnych. Istnieje obecnie około 30 umów dwustronnych i kilka wielostronnych, obejmujących około 20 krajów.

Należy podkreślić rozwój ubezpieczeń społecznych również na obszarach zależnych. Na niektórych z tych obszarów istnieją już syste-

my zabezpieczenia starców, a częściowo — także ubezpieczenie inwalidzkie i pozostałych rodzin.

Do obszarów tych należą: Alger, Bahama, Barbados, Brunei, Dominika, Goa, Gwadelupa, Gujana bryt., Gujana franc., Wyspy Falklandzkie, Wyspy Fidżi, Wyspy Podwietrzne, Wyspy Dziewicze, Jamajka, Kenya, Malesia, Malta, Wyspa Ś-go Maurycego, Nigeria, Porto-Rico, Reunion, Somali włoskie, Trinidad i Tobago. Obszary Alaski i Hawajów objęte są ubezpieczeniem obowiązującym w USA. W powyższym wyliczeniu obszarów zależnych nie uwzględniono obszarów, na których z ubezpieczeń korzystają wyłącznie pracownicy państwowi.

Duże znaczenie w krajach przemysłowych mają prywatne systemy ubezpieczeń emerytalnych, bardzo rozpowszechnione w Niemczech, Australii, Belgii, Kanadzie, Danii, Hiszpanii, USA, Finlandii, Wielkiej Brytanii, Nowej Zelandii, Holandii, Szwecji i Szwajcarii.

Po 1949 roku **obowiązkowe ubezpieczenie chorobowe** wprowadziły: Boliwia, Chiny, Indie, Iran, Paragwaj, Salwador i Turcja. W USA istnieje w niektórych tylko stanach ubezpieczenie udzielające świadczeń pieniężnych w razie choroby. Obejmuje ono tylko 20% zatrudnionych.

Ubezpieczenie od wypadków w zatrudnieniu po 1949 roku wprowadzono w Chinach, Haiti, Hondurasie i Jordanii.

W zakresie **ubezpieczenia od bezrobocia** nie zanotowano ostatnio żadnego rozwoju. Wprowadzono je w Holandii i Jugosławii. Zniesiono ten rodzaj ubezpieczenia w Bułgarii i w Polsce. W szeregu krajów wprowadzono ograniczenia świadczeń w razie bezrobocia: szczególnie dla kobiet oraz dla pracowników sezonowych, wypłacając im świadczenia wyłącznie w razie bezrobocia przymusowego.

Powodem małego rozpowszechnienia ubezpieczenia od bezrobocia jest niewątpliwie wysoki stan zatrudnienia w ciągu ostatnich 20 lat. Ten stan zatrudnienia jest także przyczyną tego, że nieznaczna tylko część wydatków przeznaczonych na zabezpieczenie społeczne była zużywana na świadczenia na wypadek bezrobocia: w 3 krajach poniżej 1%, w 7 poniżej 5%, w 5 — od 5% do 10%.

Systemy zasiłków rodzinnych wprowadzono w NRF, Boliwii, Danii, Szwajcarii i Jugosławii.

Minimalna liczba dzieci uprawniających do zasiłków rodzinnych jest w poszczególnych krajach różna (od 1 do 8). Niektóre kraje wypłacają te zasiłki tylko pracownikom z tytułu zatrudnienia, a niektóre — wszystkim swoim mieszkańcom.

Przegląd stanu zabezpieczenia społecznego na świecie podaje załączona tabela.

A. W.

ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W RÓŻNYCH KRAJACH W STYCZNIU 1955 ROKU

Kraj	Zabezpieczenie emerytalne			Ubezpieczenie			System zasiłków rodzinnych		
	starcze	inwalidzkie	dla rodzin	chorobowe i macierzyńskie	od wypadków w zatrudnieniu	od bezrobocia	liczba dzieci uprawniających do zasiłku	prawo do zasiłku mają	
								zatrudn.	mieszk.
Afganistan	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Albania	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Argentyna	x	x	x	—	x	—	—	—	—
Australia	—	—	—	x	x	x	1	—	x
Austria	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Belgia	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Burma	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Boliwia	—	—	—	x	x	—	1	x	—
Brazylia	x	x	x	x	x	—	8	—	x
Bułgaria	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Cejlon	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Chile	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Chiny	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Czechosłowacja	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Dania	—	—	—	x	x	x	1	—	x
Dominika	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Egipt	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Ekwador	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Filipiny	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Finlandia	x	x	x	—	x	x	1	—	x
Francja	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Grecja	x	x	x	x	x	x	—	—	—
Gwatemala	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Haiti	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Hiszpania	—	—	—	x	x	—	2	x	—
Holandia	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Honduras	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Indie	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Indonezja	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Iran	x	x	x	x	x	—	3	x	—
Irlandia	—	x	x	x	x	x	2	—	x
Islandia	x	x	x	x	x	—	2	—	x
Izrael	x	—	x	—	x	—	—	—	—
Italia	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Japonia	x	x	x	x	x	x	—	—	—
Jordania	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Jugosławia	x	x	x	x	x	x	1	x	—
Kambodża	—	—	—	—	x	—	1	x	—
Kanada	x	—	—	—	x	x	1	—	x
Kolumbia	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Kostarika	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Kuba	x	x	x	—	x	—	—	—	—
Liban	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Libia	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Luksemburg	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Meksyk	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Nikaragua	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Niemcy	x	x	x	x	x	x	3	x	—
Norwegia	—	—	—	x	x	x	2	—	x
Nowa Zelandia	—	—	—	x	x	x	1	—	x
Pakistan	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Panama	x	x	—	—	x	—	—	—	—
Paragwaj	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Peru	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Polska	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Portugalia	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Rumunia	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Salwador	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Syjam	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Szwecja	x	x	—	x	x	x	1	—	x
Szwajcaria	x	—	x	x	x	x	1	x	—
Syria	—	—	—	—	x	—	—	—	—
Turcja	x	x	x	x	x	—	—	—	—
Unia Płd.-Afryki	—	—	—	—	x	x	3	—	x
Urugwaj	x	x	x	—	x	x	1	x	—
U.S.A.	x	—	x	—	x	x	—	—	—
Wietnam	—	—	—	—	—	—	1	x	—
Węgry	x	x	x	x	x	—	1	x	—
Wielka Brytania	x	x	x	x	x	x	2	—	x
Wenezuela	—	—	—	x	x	—	—	—	—
Zw. Radziecki	x	x	x	x	x	—	4	—	x

a) podano najmniejszą liczbę dzieci, od której przysługują zasiłki np. w Hiszpanii zasiłki wypłaca się na drugie i dalsze dzieci.

DZIAŁALNOŚĆ UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W POLSCE (bez emerytur i rent)

Wyszczególnienie	1955				1956
	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał	I kwartał
1. Ubezpieczeni ogółem a) w tys.	6 575,4	6 689,5	6 857,9	6 912,5	6 801,5
zatrudnieni w zakł. pracy					
a) uspołecznionych „	6 460,6	6 577,6	6 751,8	6 809,1	6 700,9
b) nieuspołecznionych „	114,8	111,9	106,1	103,4	100,6
2. Przeciętna podstawa wymiaru składek ogółem b) w zł	986,66	1 070,38	1 075,61	1 129,11c)	1 056,38c)
a) w zakładach uspołeczn. „	993,03	1 079,86	1 080,57	1 134,35c)	1 061,32c)
b) „ nieuspołeczn. „	629,02	518,82	658,55	658,55	590,38
3. Wydatki (bez emerytur i rent) ogółem w tys. zł	1 894 659,5	1 936 390,8	1 988 377,2	1 924 293,8	2 350 258,4
w tym wydatki na					
a) Zasiłki na wypadek choroby i macierzyństwa w tys. zł	401 700,5	413 222,4	409 909,4	450 167,2	498 574,4
b) Zasiłki pogrzebowe d) „	24 011,0	23 662,5	22 624,2	23 851,1	23 579,1
c) Zasiłki rodzinne „	1 423 451,7	1 412 885,1	1 426 061,8	1 376 492,4	1 686 352,1
d) Leczenie sanatoryjno-klimatycz. ubezpieczonych	—	24 496,3	53 012,0	28 728,3	27 306,3
e) Dotacje na Fundusz Wczasów Pracowniczych	30 000,0	46 300,0	60 885,0	34 925,0	53 675,0
f) Wydatki administracyjne	14 871,4	9 840,1	9 695,7	9 801,6	9 649,8
4. Liczba dni zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa:					
a) chorobowych e) w tys.	12 536,4	13 287,0	12 674,0	14 041,5	15 061,8
b) szpitalnych i sanator. f) „	1 709,6	1 829,6	1 715,8	1 813,2	2 318,1
c) połogowych „	1 506,3	1 800,3	1 683,2	1 756,8	1 720,3
d) dla karmiących „	4 576,0	4 621,7	4 741,6	4 999,2	4 658,2
Na 100 ubezpieczonych przypadało miesięcznie dni zasiłków					
a) chorobowych e)	63,6	66,2	61,6	67,7	73,8
b) szpitalnych i sanator. f)	8,7	9,1	8,3	8,7	11,4
c) połogowych	7,6	9,0	8,2	8,5	8,4
d) dla karmiących	23,2	23,0	23,0	24,1	22,8
Przecięt. dzien. wypłata zasiłku					
a) chorobowego w zł	26,31	25,31	26,28	26,49	27,17
b) szpital. i sanatoryjn. „	14,67	13,94	14,61	14,46	16,37
c) połogowego „	24,55	23,83	24,80	25,13	25,11
d) dla karmiących „	1,63	1,69	1,60	1,64	1,75
5. Liczba zasiłków pogrzebow. w tys.	22,9	23,5	20,9	21,6	22,1
Na 100 ubezpieczonych przypadało miesięcznie zasiłków	0,116	0,117	0,102	0,104	0,108
Przeciętna wysokość zasiłku w zł	1 019,14	1 031,59	1 080,65	1 092,24	1 068,28
6. Liczba wypłat zasiłk. rodzin. w tys.	8 601,2	8 453,9	8 509,1	8 068,6	10 086,0
Na 100 ubezpieczonych przypadało wypłat	43,6	42,1	41,4	38,9c)	49,4c)
Przeciętna wysokość wypłaty					
a) na 1 grono rodzinne w zł	164,64	166,27	166,98	169,56	167,20
b) na 1 ubezpieczonego „	71,80	70,04	69,06	65,97c)	82,55c)

a) Przeciętne miesięczne ze stanów na początku miesiąca.
b) Przeciętna podstawa wymiaru składek w danym miesiącu odpowiada zarobkom w miesiącu poprzednim. W związku z tym kwartalna przeciętna podstawa wymiaru składek odpowiada zarobkom jednego miesiąca kwartału poprzedniego i dwóm miesiącom danego kwartału; oblicza się ją z wyprowadzonego na podstawie przypisu składek funduszu płac, który dzieli się przez sumę ubezpieczonych z trzech miesięcy.
c) Dane w pewnym stopniu zniekształcone na skutek rozrachunku na przełomie roku 1955 i 1956.
d) Po śmierci ubezpieczonych (pracowników czynnych zawodowo) i członków ich rodzin.
e) W 1955 roku łącznie z zasiłkami sanatoryjnymi.
f) W 1956 roku bez zasiłków sanatoryjnych.

Książeczka PKO ułatwi Ci
systematyczne i celowe
oszczędzanie

Cena egz. zł 5.–

Wydawca: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE, Przedsiębiorstwo Państwowe
Warszawa, ul. Poznańska 15, tel. 819-63.
Kolegium redakcyjne: Jerzy Ławęcki — Maria Majewska (sekr. red.) — Jerzy Piotrowski (red. nacz).
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.
Instytucje i zakłady pracy, mające siedzibę w miejscowościach, w których są Oddziały i Delegatury „Ruch", składają zamówienia w miejscowych Oddziałach i Delegaturach „Ruchu".
Zamówienia na prenumeratę należy składać od dnia 11 do 10 m-ca poprzedzającego okres prenumeraty.
Prenumerata wynosi: rocznie 60 zł, półrocznie 30 zł, kwartalnie 15 zł, cena egz. pojed. 5 zł.
Zdeaktualizowane egzemplarze naszego pisma można nabyć w sklepach prasy antykwarycznej w Warszawie, ul. Wiejska 14 lub Puławska 108. Zamówienia spoza Warszawy będą realizowane za pobraniem (cena czasopisma + opłata manipulacyjna)

Zamówienie PKG TT-244 Cz/56 z dnia 23.IV.56 r. Podp. do druku 21.VII.56 r. Druk ukończono dn. 28.VII.56 r. Nakład 9.629 egz. Papier druk. mat., A-I. Ark. wyd. 8.4. Zam. 3742/C. Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego.
B-27