

Komunikacja w sytuacjach awaryjnych również jest uwzględniona w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy poprzez opracowanie odpowiednich instrukcji i procedur na wypadek wystąpienia awarii, określających sposób postępowania mający na celu ograniczenie skutków awarii dla zdrowia i życia zarówno pracowników jak i osób z zewnątrz.

Jak więc widać, system zarządzania bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg normy PN-N-18 001 jest gwarancją, że przedsiębiorstwo czyni wszelkie starania, aby praca oraz produkowane przez nie wyroby była bezpieczna zarówno dla pracowników, jak i dla środowiska. Oprócz wymienionych w referacie korzyści może to być jeden z ważniejszych elementów *public relations* na arenie międzynarodowej.

Reasumując, można sformułować następujące wnioski:

- system zarządzania bezpieczeństwem pracy jest obecnie niezbędnym elementem systemu zarządzania przedsiębiorstwem,
- podstawowym celem systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy jest wytworzenie mechanizmów postępowania na każdym szczeblu zarządzania i realizacji decyzji, promujących zapobieganie niebezpiecznym wypadkom,
- w obliczu szybkiej integracji Polski z Unią Europejską, system zarządzania bezpieczeństwem może stać się atutem firmy w walce o nowe rynki zbytu dla swych wyrobów, zarówno w kraju jak i za granicą,
- tworzenie nowego image'u firmy poprzez system zarządzania bezpieczeństwem pracy powinno stać się jednym z głównych celów polityki marketingowej firmy.

Literatura

1. Altkorn J.,Kramer T.:L marketingu, PWE, Warszawa,1998,
2. Kotler Ph.:MARKEING, Gebethner i Spółka, Warszawa 1994,s.621
3. PN-N-18001:1999 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.
4. PrPN-N-18002:1999 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy- Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.,
5. PrPN-N-18004 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne wdrażania,
6. PrPN-N-18010 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne auditowania).

OBOWIĄZKI MAŁYCH FIRM Z ZAKRESU UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Roman Garbiec, Julia Alejnik

Politechnika Częstochowska, Polska, Politechnika Brzeska, Białoruś

Streszczenie

W polskim prawie ubezpieczeniowym firmy dzieli się ze względu na rodzaje obowiązków i liczbę pracowników. Wszystkie firmy jednakowo płacą składki na ubezpieczenie społeczne bez względu na liczbę pracowników.. Firmy płacące zasiłki dzieli

się według liczby zatrudnionych. Małe firmy zatrudniające do 20 pracowników nie płacą zasiłków chorobowych i macierzyńskich. Małe firmy zatrudniające do 5 pracowników nie płacą zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych.

W 1999 r. rozpoczęła się w Polsce reforma ubezpieczeń społecznych. Od tego momentu zadania małych firm znacznie wzrosły. Referat przedstawia obowiązki małych firm w zakresie ubezpieczenia społecznego zarówno przed jak i po reformie. Reforma nie zmieniła jednak dotychczasowego podziału firm. Polskiego prawa ubezpieczeniowego nie dostosowano do norm Unii Europejskiej.

The duties of small firms on scope social insurance.

In the Polish insurance law firms are divided according to the kind of duties and number of workers. All firms pay insurance premiums identically regardless of the number of employees.

The firms paying benefits are divided according to number of workers.

The small firms employing to twenty workers do not pay sick-benefits and maternity-benefits. The small firms employing to five workers do not pay family allowances and care-benefits.

The reform of social insurance began in 1999 in Poland. Since then the duties of small firms have been increased considerably. This lecture describes the duties of small firms in social insurance before and after the reform. However the reform of social insurance has not changed hitherto existing a division of firms.

The Polish insurance law has not been adapted to the standards of the European Union.

Określenie pojęcia mała firma w prawie ubezpieczeniowym

W ubezpieczeniu społecznym stosowany jest od lat niejednolity sposób podziału firm ze względu na ich wielkość i rodzaj wykonywanych zadań.

W zakresie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne wyodrębniano firmy liczące do 20 pracowników i zatrudniające powyżej 20 osób. Podział ten decydował o zakresie obowiązków tych firm wobec ubezpieczenia społecznego. Z dniem 1 stycznia 1999 r. podział ten został zniesiony i obowiązki wszystkich firm odnośnie opłacania składek są identyczne. W zakresie wypłaty świadczeń krótkoterminowych (zasiłków) wyróżnia się zakłady pracy liczące do 5 pracowników i zatrudniających powyżej 5 osób (przy świadczeniach rodzinnych i pielęgnacyjnych) oraz zakłady pracy liczące do 20 pracowników i zatrudniające powyżej 20 osób (przy świadczeniach chorobowych i macierzyńskich).

Ten nieuzasadniony racjonalnie podział firm świadczy o niespójności prawa ubezpieczeniowego i utrudnia funkcjonowanie zarówno firmom jak i zakładowi ubezpieczeń.

W chwili obecnej, gdy dążymy do Unii Europejskiej oraz w momencie wdrażania reformy ubezpieczeń społecznych istnieje najlepszy moment do ujednoczenia tego skomplikowanego systemu i przyjęcia standardów europejskich. Takim standardem mogłby być podział firm proponowany w rekomendacji Komisji Europejskiej, która to rekomendacja proponuje stosowanie jako kryterium podziału: wielkość zatrudnienia, roczne obroty firmy i wysokość rocznego zestawienia bilansowego. W podziale tym

wyróżnia się firmy bardzo małe zatrudniające do 10 pracowników , firmy małe zatrudniające od 10 do 50 pracowników , firmy średnie zatrudniające do 250 pracowników .Pozostałe kryteria podziału sa trudne do zastosowania obecnie w Polsce ze względu na brak danych w tym zakresie, ale z czasem również one będą mogły znaleźć zastosowanie .

Obowiązki firm przed wdrożeniem reformy ubezpieczeń społecznych

Do obowiązków wszystkich firm. w zakresie ubezpieczenia społecznego należało:

- opłacanie składek .
- kierowanie na szkolenia dot. ubezpieczeń społecznych pracowników zajmujących się tymi zagadnieniami w macierzystych firmach ,
- zwrot nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłaconych w przypadku przekazania nieprawidłowych danych przez firmę ,
- udostępnianie wszelkich dokumentów związanych z funkcjonowaniem firmy w zakresie ubezpieczeń społecznych inspektorom kontroli ,
- sporządzanie i wydawanie kopii dokumentów związanych z zakresem kontroli,
- zapewnienie odpowiednich warunków do przeprowadzenia kontroli i udzielanie niezbędnych informacji ,
- analizowanie wielkości i przyczyn absencji chorobowej oraz podejmowanie działań zmierzających do zmniejszenia ich liczebności,
- podawanie w świadectwach pracy informacji o liczbie dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy,
- współdziałanie z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczeń emerytalno-rentowych,
- wydawanie pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych i ich wysokości,
- przygotowywanie wniosku o emeryturę lub rentę i przedłożenie go za zgodą pracownika organowi rentowemu,
- poinformowanie bezzwłocznie po śmierci pracownika pozostałej po nim rodzinie o warunkach uzyskania renty rodzinnej,
- przygotowanie wniosku o rentę rodzinną i przedłożenie go organowi rentowemu.

Do obowiązków firm zatrudniających powyżej 5 pracowników należało wypłacanie zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych pracownikom podczas trwania stosunku pracy (i po jego rozwiązaniu jeżeli pracodawca wypłacał zasiłek chorobowy lub macierzyński).Wypłata tych świadczeń była zaliczana na poczet należnych składek na ubezpieczenie społeczne co znaczyło , że pracodawca pomniejszał wysokość opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne o wysokość wypłaconych świadczeń. Do jego zadań należało też prowadzenie dokumentacji dotyczącej wypłaconych zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych. Do obowiązków tych firm należało również nieodpłatne wydawanie zaświadczeń niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego.

Do obowiązków firm w zakresie opłacania składek liczących do 20 pracowników należało dokonywanie imiennych zgłoszeń (na deklaracji ubezpieczeniowej) pracowników do ubezpieczenia , natomiast zakłady pracy zatrudniające powyżej 20 pracowników miały obowiązek podawania w deklaracji rozliczeniowej tylko łącznej liczby zatrudnionych. W związku z tym tylko w małych firmach możliwe było ustalenie do celów emerytalno-rentowych precyzyjnej wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

Do obowiązków firm zatrudniających powyżej 20 pracowników należało ustalanie prawa do świadczeń i wypłacanie zasiłków chorobowych i macierzyńskich. w trakcie trwania zatrudnienia jak (i po jego ustaniu jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ustaniem zatrudnienia) .

Obowiązki firm po wdrożeniu reformy systemu ubezpieczeń społecznych.

Do obowiązków wszystkich firm w zakresie ubezpieczeń społecznych należy:

- zgłaszanie do ubezpieczenia zatrudnionych pracowników, w terminie 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczenia,
- obliczanie, rozliczanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie emerytalne za płatnika składek,
- obliczanie, rozliczanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie rentowe za płatnika składek,
- obliczanie, rozliczanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie chorobowe (za płatnika składek jeżeli ubezpieczył się w tym zakresie),
- obliczanie, rozliczanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie wypadkowe (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą i nie zatrudniających pracowników),
- opłacanie odsetek , dodatkowych opłat za zwłokę w terminowym przekazaniu składek,
- podawanie numerów ubezpieczeniowych na wszystkich dokumentach związanych z ubezpieczeniem społecznym,
- podanie podstawowych danych identyfikacyjnych osób zgłaszanych do ubezpieczenia społecznego (nazwisko , imiona , data urodzenia , nazwisko rodowe , obywatelstwo , płeć , PESEL , NIP) , adres zamieszkania , tytuł ubezpieczenia , wymiar czasu pracy , stopień pokrewieństwa z pracodawcą , stopień niepełnosprawności , stopień niezdolności do pracy , wykonywanie pracy w warunkach szczególnych , posiadanie prawa do emerytury lub renty,
- comiesięczne przekazywanie do ZUS imiennego raportu miesięcznego o rozliczonych składkach na ubezpieczenie społeczne,
- złożenie raportu korygującego w ZUS w przypadkach jakichkolwiek zmian,
- comiesięczne poinformowanie na piśmie pracownika o wielkości odprowadzonych składek,
- comiesięczne obliczanie , potrącanie z dochodów ubezpieczonych , rozliczanie oraz opłacanie składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń w imieniu ubezpieczonego,

-przesyłanie deklaracji rozliczeniowych (i opłacanie składek) w następujących terminach :

- a) do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym dla jednostek budżetowych i jednostek gospodarki pozabudżetowej,
- b) do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym dla osób fizycznych opłacających składkę tylko za siebie,
- c) do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym dla osób fizycznych zatrudniających pracowników,

-zwrot nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłaconych w przypadku przekazania nieprawidłowych danych przez firmę,

-udostępnianie wszelkich dokumentów związanych z funkcjonowaniem firmy w zakresie ubezpieczeń społecznych inspektorom kontroli.,

-sporządzanie i wydawanie kopii dokumentów związanych z zakresem kontroli,

-zapewnienie odpowiednich warunków do przeprowadzenia kontroli i udzielanie niezbędnych informacji,

-analizowanie wielkości i przyczyn absencji chorobowej i podejmowanie działań zmierzających do zmniejszenia ich liczebności,

-podawanie w świadectwach pracy informacji o liczbie dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym , w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy,

-współdziałanie z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczeń emerytalno-rentowych,

-wydawanie pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych i ich wysokości,

-przygotowywanie wniosku o emeryturę lub rentę i przedłożenie go za zgodą pracownika organowi rentowemu ,

-poinformowanie bezzwłocznie po śmierci pracownika pozostałej po nim rodzinie o warunkach uzyskania renty rodzinnej,

-przygotowania wniosku o rentę rodzinną i przedłożenie go organowi rentowemu.

Do obowiązków firm liczących powyżej 5 pracowników należy wypłata zasiłków rodzinnych , pielęgnacyjnych i wychowawczych . Wypłacone przez pracodawcę zasiłki zalicza się na poczet należnych składek na ubezpieczenie społeczne. Do jego zadań należy też prowadzenie dokumentacji dotyczącej wypłaconych zasiłków rodzinnych , pielęgnacyjnych i wychowawczych.

Do obowiązków firm zatrudniających powyżej 20 pracowników należy ustalenie prawa do świadczeń i wypłacanie zasiłków chorobowych i macierzyńskich. w trakcie trwania zatrudnienia (jak i po jego ustaniu jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ustaniem zatrudnienia). Firma ma również obowiązek niezwłocznie przekazać do ZUS zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy pracowników. Ponadto firma ma prawo do kontrolowania ubezpieczonych co do prawidłowości wykorzystywania przez nich zwolnień od pracy zgodnie z ich celem.

Jak wynika z powyższych danych w prawie ubezpieczeniowym nie ma jednoznacznego określenia wielkości firm. Niezbędne są także działania mające na celu dostosowanie polskiego prawa ubezpieczeniowego do kryteriów Unii Europejskiej. Wiele zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych, które obarczały firmy przed reformą nadal obowiązują a oprócz tego powstało szereg nowych. W związku z tym reforma zamiast uprościć zadania czy też zmniejszyć obciążenie zarówno małych jak i większych firm znacznie zwiększyła to obciążenie co z pewnością utrudnia im rozwój i ekspansję na nowe rynki.

Bibliografia

1. Official Journal of the European Communities No L 107/4 Z 30.04.1996 w „Nowe Życie Gospodarcze” Nr 40/1996, s.16
2. Ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 1983/30/143 wraz z późn.zm.
3. Ustawa z dnia 1 grudnia 1994r. o zasiłkach rodzinnych i pielęgnacyjnych, Dz.U. 1995/4/17 wraz z późn. zm.
4. Ustawa z dnia 25 listopada 1996 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, Dz.U.1989/25/137 wraz z późn.zm.
5. Ustawa z dnia 13 października 1998 r, o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U 1998/137/ 887 wraz z późn. zm.
6. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 1998/162/1118
7. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 1999/60/63

WYKORZYSTANIE TECHNIKI OUTSOURCINGU W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM

Lech W. Regulski

Politechnika Częstochowska, Polska)

Streszczenie:

Dzisiejsze uwarunkowania rynkowe wymagają od przedsiębiorstw poszukiwania nowoczesnych systemów i metod zarządzania z pomocą których skutecznie będą odpiierać oddziaływania konkurencji. Outsourcing jest metodą pozwalającą: obniżyć koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa. Ta technika zarządzania znajduje coraz szersze zastosowanie w polskich realiach rynkowych

1. Wprowadzenie

Sprawne zarządzanie w erze globalnej komunikacji **on line**, w erze globalizacji gospodarek i koncernów, w erze globalnej konkurencji stawia przed zarządzającymi pytanie