

Ubezpieczenie zdrowotne osób zawieszających prowadzenie działalności gospodarczej

20 września 2008 r. wchodzi w życie ustawa z dnia 10 lipca 2008 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 141, poz. 888) nowelizująca m.in. ustawę z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 2135).

Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego osób wykonujących działalność gospodarczą oraz osób z nimi współpracujących nie dotyczy tych osób w okresie zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej. Wymienione osoby objęte są ubezpieczeniem zdrowotnym w terminie 30 dni od dnia zapłacenia ostatniej składki. Po upływie tego terminu osoba, która zawiesi wykonywanie działalności gospodarczej będzie mogła skorzystać z ubezpieczenia zdrowotnego osoby najbliższej, a w przypadku braku takiej osoby będzie mogła przystąpić do ubezpieczenia zdrowotnego dobrowolnie, bądź będzie płaciła za leczenie, również w placówkach publicznej służby zdrowia. □

Atrakcyjność pracy

8 i 9 października 2008 r. w Paryżu pod przewodnictwem francuskiej prezydencji odbyła się konferencja „Atrakcyjność Pracy”.

Atrakcyjność pracy była dyskutowana jako atrakcyjność wynagrodzeń oraz atrakcyjność warunków pracy. Uczestnicy konferencji oraz prelegenci reprezentowali środowiska rządowe, związkowe i biznesu.

Placa jako element atrakcyjności pracy

Pierwsza część konferencji poświęcona była kształtowaniu płac w Europie.

Ekonomiści z OECD zaprezentowali najnowsze trendy w kształtowaniu się płac w krajach członkowskich oraz elementy pozapłacowe czynników atrakcyjności pracy.

W kwestii kształtowania się płac autorzy twierdzą, iż w najbliższym okresie utrzymają się obecne tendencje w nierównym wzroście wynagrodzeń, który to wzrost ma charakter „doganiania” zarobków innych krajów europejskich, czy też likwidowania różnic zarobkowych między kobietami i mężczyznami.

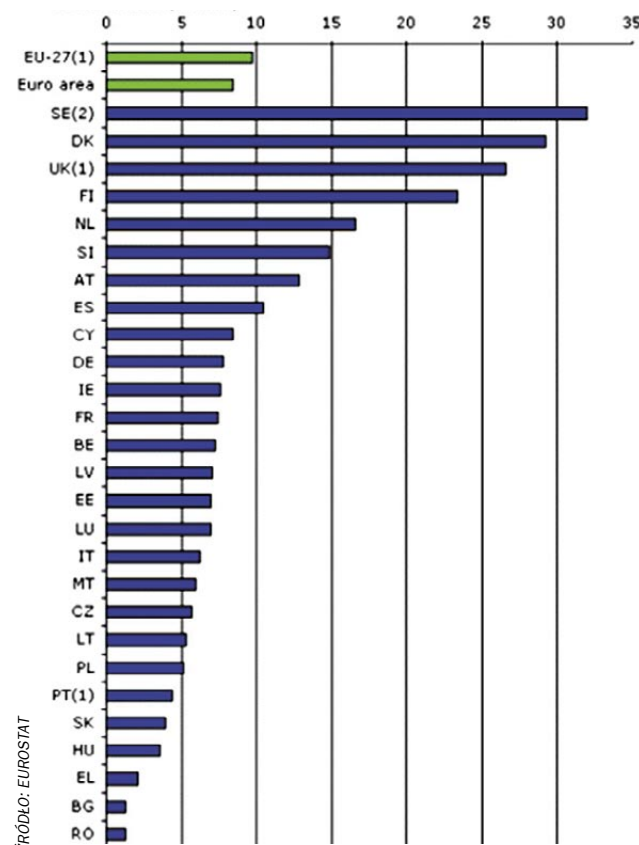
Należy też zauważyć, iż w krajach należących do strefy EURO płace nie wzrastały, ale malały, natomiast wzrost wynagrodzeń nastąpił w nowych krajach członkowskich.

Nierówności we wzroście płac spowodowane są także pracą w niepełnym wymiarze godzin, wówczas mniejsza liczba godzin pracy będzie oznaczała także mniejsze zarobki. Jak zauważają ekonomiści rośnie intensywność pracy, natomiast spada poziom satysfakcji z pracy. Szkic dotyczący rosnących nierówności w kształtowaniu się wynagrodzeń przedstawił ekonomista z INSEE. Autor rozpatrywał różnice płac z różnych perspektyw, jak np. atrakcyjności płac i kraju jako przyczyny emigracji, różnicy płac w poszczególnych sektorach, zależności między wzrostem wynagrodzenia a długością zatrudnienia, jak również różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn.

Do czynników wpływających na kształtowanie się płac w ujęciu globalnym eksperci zaliczyli: zmiany technologiczne i outsourcing oraz do pewnego stopnia globalizację finansową. Do czynników krajowych zaś m.in. mniejszy nacisk na negocjacje zbiorowe w niektórych krajach, czy też rozwój niestandardowych form pracy.

Kształcenie ustawiczne

Procent populacji w wieku 25-64 lat uczestniczącej w edukacji i szkoleniach, 2007 r.



Zainteresowaniem cieszyła się także prezentacja przybliżająca działalność angielskiej Komisji ds. Niskiej Płacy. Zadaniem Komisji jest formułowanie i przekazywanie rekomendacji, co do płacy minimalnej, której wysokość w Wlk. Brytanii uzależniona jest od wieku. Rekomendacje tworzone są w oparciu o dane uzyskane z własnych analiz ekonomicznych i statystycznych, rocznego programu badawczego oraz obszernych konsultacji.

Pozapłacowe elementy atrakcyjności pracy

W dyskusji prelegenci zwrócili uwagę, iż atrakcyjność pracy powinna być rozpatrywana w trzech aspektach: praca atrakcyjna dla pracodawcy (rozumiana jako narzędzie do osiągania sukcesu), praca atrakcyjna dla pracownika (jako możliwość osobistego i zawodowego rozwoju) oraz praca atrakcyjna dla osoby bezrobotnej (jasne powinny być korzyści z podejmowania zatrudnienia, nie zaś pozostawania bez pracy).

Dla przedstawicieli strony związkowej atrakcyjność pracy uzależniona jest m.in. od sytuacji rynku pracy, jakości polityki na rzecz zatrudnienia oraz polityki zatrudnienia na poziomie firmy, czyli kwestie dotyczące warunków pracy, jakości stosunków pracy, elastyczności czasu pracy itd.

Szeroko został poruszony problem pracy w niepełnym wymiarze godzin. Jest to najczęstsza forma pracy elastycznej, występująca głównie w sektorze usług, rzadziej w przemyśle, i podejmowana głównie przez kobiety. Co więcej badania wskazują, że 41 proc. przedstawicieli

pracowników oraz 34 proc. menadżerów jest zgodnych co do faktu, że praca w niepełnym wymiarze godzin ma negatywny wpływ na możliwość rozwoju zawodowego.

Istotne jest także rozróżnienie, czy praca w niepełnym wymiarze godzin podejmowana jest z wyboru, czy też z konieczności podyktowanej brakiem dostępu do zatrudnienia pełnoetatowego. W przypadku kariery i rozwoju zawodowego prelegenci wyrazili swoje zaniepokojenie w kwestii niewystarczającej reprezentacji interesów osób bezrobotnych oraz zatrudnionych poniżej swoich kwalifikacji. Istotne jest dla atrakcyjności pracy zabezpieczenie rozwoju zawodowego i kariery nie tylko tych istniejących, ale przede wszystkim tych, które należy stworzyć. Ścieżki rozwoju zawodowego powinny być zróżnicowane i chronione, zaś każdy kraj uwzględniając swoje warunki powinien rozwinąć własny model atrakcyjności pracy.

W konkluzji prelegenci stwierdzili, iż płace wzrastają w Europie nierównomiernie, istnieje szeroki, ale nie uniwersalny trend związany ze wzrostem nierówności wynagrodzeń, w sposób złożony rozwijają się pozapłacowe warunki pracy, natomiast efektywna i skuteczna strategia zatrudnienia powinna sprzyjać podaży i popytowi na rynku pracy.

Elastyczność czasu pracy

W drugiej części konferencji omawiano m.in. pozapłacowe elementy atrakcyjności pracy skupiając się na warunkach i elastyczności czasu pracy. Przedstawiciele świata biznesu zaprezentowali także praktyczne przykłady zastosowania rozwiązań sprzyjających atrakcyjności pracy na poziomie firmy.

Dane w zakresie warunków pracy zostały zaprezentowane przez dyrektora Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

Wyniki badań związanych z czasem pracy i równowagą między pracą a życiem osobistym wskazują m.in., iż zastosowanie elastycznych form czasu pracy sprzyja wzrostowi satysfakcji z pracy, praca w godzinach nadliczbowych występuje zarówno w sektorze usług jak i w przemyśle, zaś wcześniejsze emerytury stają się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem.

Wyniki badań dotyczących warunków pracy wskazują, iż pomimo krótszych, lecz intensywniejszych godzin pracy, systemy czasu pracy ciągle pozostają nieelastyczne.

Elastyczne systemy czasu pracy występują w 48 proc. europejskich firm zatrudniających min. 10 pracowników. W sektorze usług ok. 50 proc. firm, a w przemyśle 43 proc. deklaruje obecność pewnych form elastyczności. Jak twierdzą menadżerowie dwa główne powody dla wprowadzenia elastycznych systemów czasu pracy to umożliwienie pracownikom efektywniejszego połączenia życia zawodowego z prywatnym oraz lepsza adaptacja godzin pracy do zadań wynikających z wykonywanej pracy. Naczelny efekt wprowadzenia elastycznych systemów czasu pracy zdaniem pracowników i menadżerów jest większa satysfakcja z pracy.

Okolo 27 proc. Polaków pracuje dłużej niż 48 godzin w tygodniu. Z tego okolo 15 proc. to osoby samozatrudnione. W tym rankingu zajmujemy czwarte miejsce. Dla odmiany tylko 5 proc. Norwegów pracuje powyżej 48 godzin tygodniowo z tego ok. 1,5-2 proc. jest samozatrudnionych.

Długie godziny pracy są charakterystyczne dla grupy samozatrudnionych i w skali wszystkich krajów UE jest to ok. 43,9 proc.. W przypadku podziału na płeć, więcej mężczyzn (19,9 proc.) niż kobiet (9,4 proc.) pracuje dłużej (EWCS 2005).

W przypadku polityki płacowej na poziomie firmy dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami ludzkimi w Danone zaprezentowała rozwiązania wprowadzone w jej firmie.

Głównymi założeniami polityki wynagradzania w Danone są: płaca podstawowa wyższa od płacy w sektorze oraz atrakcyjne systemy wynagradzania i bonusy uzależnione od uzyskiwanych wyników. W celu zwiększenia zaangażowania pracowników stosowane są liczne szkolenia i treningi umożliwiające podnoszenie kwalifikacji. Ponadto wynagrodzenia uzależnione są głównie od kompetencji nie zaś wieku i starszeństwa.

W podsumowaniu konferencji prelegenci stwierdzili, iż kwestia kształtowania wynagrodzeń jest istotnym filarem strategii zatrudnienia wielu krajów europejskich oraz wezwali decyden-

Wskaźniki ekonomiczne UE (GUS, Eurostat)

Kraje	PKB (I kwartał 2008)	Saldo handlu Zagranicznego (I-V 2008) W mld euro	Zharmonizowana stopa bezrobocia (VI.2008)
UE 27	2,3%	-	6,8%
Strefa Euro 15	2,1%	-	7,3%
Hiszpania	2,7%	-41,6	10,7%
Irlandia	-1,5%	10,7	5,7%
Dania	-0,6	1,4	2,6%
Niemcy	2,6%	83,3	7,3%
Bułgaria	-	-3,9	5,7
Słowenia	5,7%	-0,6	4,2
Polska	6,4%	-8,5	7,3%(Eurostat) ³

¹ Definicja wg NBP

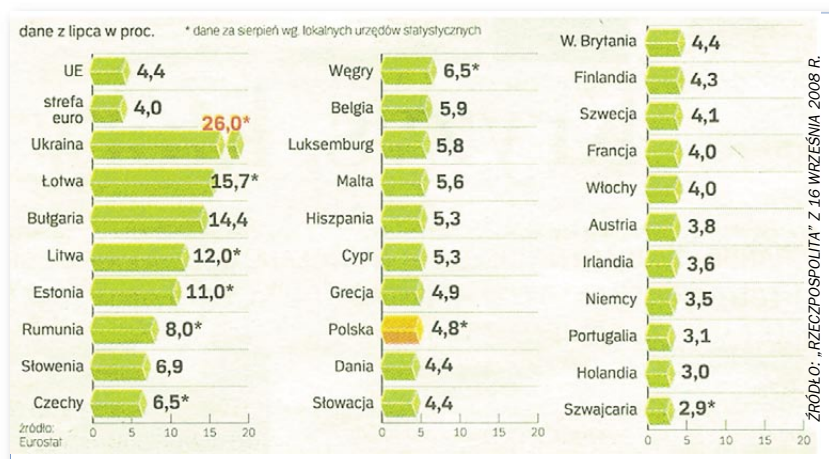
² GUS – stopa bezrobocia mierzona jako odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wobec całości ludności cywilnej aktywnej zawodowo

³ Eurostat – stopa bezrobocia mierzona jako procent osób w wieku 15-74 lata pozostających bez pracy, zdolnych podjąć zatrudnienie w ciągu najbliższych 2 tygodni, którzy aktywnie poszukiwali pracy w ciągu ostatnich tygodni w odniesieniu do wszystkich osób aktywnych zawodowo w danym kraju.

Wskaźniki ekonomiczne Polska, lipiec 2008 (GUS, Eurostat)

Inflacja	4,8%
PKB – (II kwartał 2008) suma wszystkich dóbr i usług wyprodukowanych przez dany kraj, jej wynik podsumowuje gospodarkę ¹	5,8%
Stopa bezrobocia	9,4% (GUS) ²
Wzrost cen w skali roku	4,8%
Wzrost (w stosunku do roku poprzedniego) przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw:	4,7%
I.2008-VII.2008 wzrost cen towarów i usług związanych z mieszkalnictwem	6,3% 2,3%
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw 2008 lipiec	3228,98 zł 2893,71 zł
Przeciętne wynagrodzenie brutto w sferze budżetowej 2008 czerwiec	2937,53 zł
2007 czerwiec	2582,76 zł
Przeciętna miesięczna (pozarolnicza) emerytura i renta brutto 2008 lipiec	877,73 zł
2007 lipiec	823,62 zł

Wskaźniki inflacji w poszczególnych krajach



tów do zwrócenia uwagi na problem płac w kształtowaniu kierunków polityk poszczególnych państw, a także polityki UE.