

PRZEGLĄD INFORMACJI ZWIĄZKOWYCH

● (4.11.2013) Średnia pensja brutto w mikroprzedsiębiorstwach, czyli firmach zatrudniających do 9 osób, wyniosła w ubiegłym roku 2114 zł - podał GUS. Pracownik otrzymywał więc do ręki tylko 1540 zł. To dużo mniej niż w większych przedsiębiorstwach. Przeciętna płaca w tych zatrudniających ponad 9 osób wynosiła w pierwszych trzech kwartałach tego roku 3771 zł (do ręki 2694 zł). Była więc aż o 74 proc. wyższa niż w mikroprzedsiębiorstwach. Ale problemem jest nie tylko wysokość płac w małych firmach, ale także ich zróżnicowanie. Część pieniędzy płaci się „pod stołem”. Poważne problemy pojawiają się później, gdy pracownicy zaczynają przechodzić na emerytury. Najniższe płace są w pensjonatach i w gastronomii - zaledwie 1704 zł brutto. Występuje również silne zróżnicowanie regionalne. W ubiegłym roku najgorzej zarabiali się w woj. świętokrzyskim (1815 zł), podkarpackim (1825 zł) i warmińsko-mazurskim (1845 zł) - tam, gdzie bezrobocie jest największe.

● (5.11.2013) Według badania Millward Brown, dymisji premiera Donalda Tuska domaga się dokładnie połowa Polaków, przeciwnego zdania jest 44 procent ankietowanych. Równie fatalne notowania społeczne ma Sejm RP zdominowany przez koalicję PO-PSL. Według najnowszego badania CBOS zdecydowana większość Polaków uważa, że izba niższa parlamentu ma niewielki autorytet społeczny (84 procent), działa głównie dla dobra partii i polityków (82 procent), działa opieszałe (80 proc.), zajmuje się sprawami mało istotnymi (72 procent), podejmuje nietrafne decyzje (65 procent). Ponadto 54 proc. badanych przez CBOS uważa, że jedynie nieliczni posłowie w obecnej kadencji mają odpowiednie kompetencje, aby zasiadać w parlamencie. 21 procent ankietowanych nie czuje się w żadnym stopniu reprezentowaną przez obecnych parlamentarzystów.

● (6.11.2013) W 2012 roku w czasie 60 minut pracy zatrudnieni wytwarzali w Polsce dobra o wartości średnio 10,4 euro. To o 5,6 procent więcej niż w roku poprzednim - wynika z danych Eurostatu, odnoszących się do wydajności mierzonoj wartości PKB za pracopracowaną godzinę, które przytacza „Dziennik. Gazeta Prawna”. Tak dużego wzrostu produktywności nie zanotowano w żadnym innym kraju UE. Chociaż wydajność pracy rośnie, to pod względem pracopracowanych godzin znajdujemy się w absolutnej europejskiej czołówce. Statystyczny Niemiec spędza w pracy w roku ponad 500 godzin mniej niż Polak. Tymczasem Polacy nadal zarabiają dużo mniej niż by wynikało to z relacji płacy do PKB.

● (6.11.2013) W ciągu dziewięciu lat do Polski wróciło tylko 299 tysięcy osób, które za granicą przebywały co najmniej rok - informuje „Dziennik. Gazeta Prawna”. Ekspert zwraca uwagę, że każda fala wielkiej emigracji powinna powodować po pewnym czasie powroty około 30 procent tych, którzy wyjechali. Tak więc w Polsce powinno to być około 600 tysięcy obywateli. Wróciło niecałe 300 tysięcy. Powodem powrotu zazwyczaj jest tęsknota za rodziną.

● (7.11.2013) Bank Światowy przedstawił raport, według którego w Polsce wskaźnik zatrudnienia wynosi 58 procent - oznacza to, że tylko 58 osób na 100 w wieku produkcyjnym rzeczywiście pracuje. Polak w wieku 25-64 lat aż 13,5 roku spędza na bezrobociu, głównie z powodu trudności w znalezieniu pracy przez seniorów. Podstawowym czynnikiem, bez którego miejsc pracy nie przybędzie, jest wzrost gospodarczy, a także innowacyjność oraz doposażenie umiejętności do potrzeb rynku pracy. Według Banku Światowego bardzo ważne jest również ułatwienie zarówno zakładania, jak i upadania nowych firm.

● (14.11.2013) Rada Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania podjęła decyzję, że jeśli nie dojdzie do dwustronnych negocjacji w sprawie zmian w Karcie Nauczyciela, NSZZ „Solidarność” i ZNP zaostrożą protest w placówkach oświatowych, do strajku generalnego włącznie. Projekt niekorzystnych dla nauczycieli zmian w ustawie „Karta Nauczyciela” zakłada między innymi drastyczne ograniczenie urlopów zdrowotnych i wypoczynkowych, zmiany w systemie wynagradzania, likwidację niektórych uprawnień i dodatków socjalnych, przekazanie kompetencji jednostkom samorządu terytorialnego w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego.

● (18.11.2013) W Polsce trzeba wprowadzić minimalną „godzinówkę” - proponuje „Gazeta Wyborcza”. Pomoże to blisko milionowi osób, których pensje uwłaczają ludzkiej godności. Według danych GUS z września 2013 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wynosiło 3771 zł brutto. Na rękę wychodzi 2694,13. Z kolei najniższe wynagrodzenie wynosi 1600 brutto, czyli 1181,38 zł netto. Tymczasem polscy pracodawcy coraz chętniej zatrudniają w systemie płacy godzinowej, by obejść przepisy o płacy minimalnej i w rozliczeniu miesięcznym zapłacić pracownikowi znacznie mniej niż ustawowe 1,6 tysiąca zł brutto. Resort pracy szacuje, że chodzi o blisko 900 tysięcy osób. Na Podkarpaciu, Lubelszczyźnie i Podlasiu średnia stawka wynosi 5 zł za godzinę. Na Mazowszu i Małopolsce więcej, bo aż 8-9 zł. Ostatnio rekord ustanowił pracodawca z Trójmiasta, który na lokalnym portalu zaproponował pracę w zawodzie ochroniarz osób i mienia za 2,40 zł brutto za godzinę.

● (20.11.2013) GUS podaje, że w pierwszym półroczu bieżącego roku doszło do 38428 wypadków przy pracy, w tym 114 śmiertelnych i 216 ciężkich, a większość była udziałem mężczyzn. Jest to jednak zdecydowanie mniej niż w analogicznym

Ciąg dalszy na str. III

CZAS PRACY PO ZMIANACH

Sierpniowa nowelizacja Kodeksu Pracy wprowadziła istotne zmiany dotyczące szczególności okresów rozliczeniowych i ruchomego czasu pracy. Aby łagodzić niekorzystne skutki dekonstrukcji ustawodawca poszukuje rozwiązań, które z jednej strony ułatwią pracodawcom prowadzenie działalności, z drugiej natomiast nie pozbawią pracowników niezbędnej ochrony i przyczynią się do utrzymania istniejących miejsc pracy. Niemająca pełnego poparcia społecznego ustawa stała się przedmiotem ostrej krytyki związków zawodowych, zyskała natomiast pozytywne opinie pracodawców. Dlatego warto rozważyć wady i zalety wybranych propozycji z nowej regulacji.

OKRESY ROZLICZENIOWE

Najważniejszą z wprowadzonych zmian jest zgoda na stosowanie przedłużonych okresów rozliczeniowych. Ustawodawca w art. 129 par. 2 KP (w nowym brzmieniu) przewiduje, że w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi bądź dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony - nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Z uwagi na fakt, iż przesłanki te zostały sformułowane w sposób bardzo ogólny, o zasadności wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego będą decydować **partnerzy społeczni**.

Konstrukcja ta jest dyskusyjna z punktu widzenia standardów określonych przez dyrektywę 2003/88/WE. Oczekiwano, iż polski ustawodawca nie powtórzy literalnie jej postanowień, ale sprecyzuje, kiedy występują przyczyny, o których mowa w Unii Europejskiej. Stało się jednak odwrotnie i przy takim sformułowaniu przesłanek stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego staje się on - do pewnego stopnia wbrew wymogom dyrektywy 2003/88/WE - normalnym elementem organizacji procesu pracy (Ł. Pisarczyk, K. Schiffter, W stronę elastyczności - nowelizacja przepisów o czasie pracy, MPP 10/2012, s. 509).

Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do dwunastu miesięcy nie spełnia również warunku zapewnienia zgodności z ogólnymi zasadami bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Krytycznie ocenia się między innymi dopuszczalność przedłużania okresów rozliczeniowych w systemach równoważnego czasu pracy, w skróconym czasie pracy czy też brak wyraźnego zakazu stosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych w odniesieniu do pewnych grup pracowników, których życie i zdrowie powinny być chronione w szczególności - dotyczy to w szczególności kobiet w ciąży (K. Rączka, Elastyczny czas pracy, PiZS Nr 7/2013 s. 2). Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy umożliwi pracodawcy kumulowanie okresów zwiększonego natężenia pracy co może powodować, że w niektórych miesiącach okresu rozliczeniowego pracownik będzie wykonywał pracę w mniejszym zakresie albo wręcz nie będzie jej świadczył w ogóle. Powstaje więc pytanie o sposób wynagradzania pracowników. Pracownicy wynagradzani stawką miesięczną otrzymają wynagrodzenie w stałej wysokości, niezależnie od liczby pracopracowanych godzin. Zmienne natomiast będzie wynagrodzenie pracowników wynagradzanych stawką godzinową. Dlatego w ich przypadku stworzono gwarancję wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku, gdy pracopracowana w miesiącu liczba godzin pracy nie zapewniałaby wynagrodzenia minimalnego.

Nie ulega wątpliwości, iż z dobrodziejstw przedłużonych okresów rozliczeniowych korzystać będzie głównie pracodawca. Koncentrując pracę wówczas, gdy jest na nią zapotrzebowanie, natomiast gdy zapotrzebowanie się zmniejsza lub ustaje, zmniejsza liczbę godzin pracy albo całkowicie wstrzymuje proces pracy. Równoważenie czasu pracy może nastąpić po długim czasie, nawet po kilku miesiącach - co przyczyni się do racjonalizacji procesu pracy oraz obniżenia kosztów zatrudnienia, pracodawca nie musi bowiem zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych. Taka organizacja pracy jest natomiast bardziej uciążliwa dla pracowników.

DWIE FORMY RUCHOMEGO

Ustawodawca przewidział dwie formy ruchomego czasu pracy:

- pracodawca wyznacza pracownikowi różne godziny rozpoczynania pracy w kolejnych dniach pracy,
- sam pracownik decyduje o godzinach rozpoczynania pracy w ramach przedziałów czasowych wyznaczonych przez pracodawcę, np. praca może rozpoczynać się między 9.00 a 11.00, a pracownik zadecyduje o której godzinie rozpocząć pracę.

Znaczenie ruchomego czasu pracy dla organizacji procesu pracy widać w kontekście konstrukcji doby pracowniczej, rozumianej jako 24 kolejne godziny liczone od momentu rozpoczęcia przez pracownika pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Dotychczas dwukrotne „wejście” w tę samą dobę pracowniczą dwoma rozpoczynającymi się dniówkami roboczymi powodowało pracę w godzinach nadliczbowych. Obecnie dwukrotne „wejście” w tę samą dobę pracowniczą dwoma rozpoczynającymi się dniówkami roboczymi, nawet w rozpadku gdyby w obrębie tej samej doby liczba godzin była większa niż powszechnie obowiązujące normy czasu pracy, nie spowoduje pracy w godzinach nadliczbowych.

Przykład I: pracodawca, sporządzając harmonogram czasu pracy wprowadza różne godziny jej rozpoczynania, zależne od jego potrzeb. I tak, w poniedziałek pracownik wykonuje pracę od 7.00 do 15.00, we wtorek od 10.00 do 18.00, a w środę od 9.00 do 17.00. Pomimo „wejścia” nową dniówką roboczą w niezakończoną wtorkową dobę pracowniczą, która rozpoczęła się od 10.00 we wtorek i zakończyła o 10.00 w środę, praca taka zgodnie z nowymi przepisami nie będzie pracą w godzinach nadliczbowych.

Przykład II: pracownicy działu administracji mogą rozpoczynać dzień pracy w przedziale czasu od 7.00 do 10.00 i odpowiednio kończyć pracę od 15.00 do 18.00. Pomimo możliwości rozpoczęcia pracy dwukrotnie, w tej samej dobie pracowniczej (w poniedziałek o 10.00, we wtorek o 7.00), praca taka nie będzie pracą w godzinach nadliczbowych.

Znowelizowane przepisy Kodeksu Pracy przewidują możliwość wprowadzenia „ruchomej” doby pracowniczej, również na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca może wniosek albo uwzględnić w całości, albo go odrzucić. Rozwiązanie to jest uzasadnione charakterem ruchomego czasu pracy, który może być dostosowany zarówno do rytmu funkcjonowania zakładu pracy, jak i potrzeb pracowników.

O ile elastyczne formy organizacji czasu pracy służą głównie ochronie interesu pracodawcy, to tryb ich wprowadzania ma przede wszystkim chronić pracowników. Ochronie ma służyć przede wszystkim tryb zbiorowy, który gwarantuje, że zgodę na zastosowanie określonych form organizacji pracy wyrażą partnerzy społeczni. Przedłużony okres rozliczeniowy można wprowadzać tylko na poziomie zbiorowym, w przeciwieństwie do ruchomego czasu pracy, który może być wprowadzony również indywidualnie, na wniosek pracownika.

Jeżeli pracodawca jest objęty zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, to przedłużony okres rozliczeniowy oraz ruchomy czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy (w drodze protokołu dodatkowego) lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, może być ono zawarte z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu Pracy. Jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, potrzebne jest zawarcie porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy. Ustawodawca nie wskazuje jednak w jaki sposób mają być oni wyłaniani. W przypadku zawarcia porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego pracodawca jest obowiązany przekazać jego kopię w terminie 5 dni roboczych właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Nowelizacja przepisów o czasie pracy wywołała silne emocje zarówno wśród pracowników, jak i po stronie pracodawców. Czas pokaże, czy poczynione zmiany przyczynią się do usprawnienia organizacji czasu pracy, czy nadużyć pracodawców zmierzających do obniżania standardów zatrudnienia.

WIOLETTA GAWRON
Dział Prawny ZR