

Mniej układów zbiorowych mimo pędzącej gospodarki

Mimo dobrej koniunktury gospodarczej firmy ograniczają pracownikom wiele przywilejów. Dotyczy to m.in. nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych, czy dodatków za nadgodziny.

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w ostatnich latach strony rządziej wprowadzają do układów zbiorowych pracy uregulowania korzystniejsze od powszechnie obowiązujących. Układy zawierane przez pracodawców i związki zawodowe określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Na 177 zarejestrowanych w 2006 roku układów tylko 45 przewidywało uprawnienia i świadczenia na poziomie wyższym od gwarantowanych przez prawo pracy. Dobra koniunktura nie wpłynęła na zmianę dotychczasowego trendu.

Wola regulaminy

A wszystko dlatego, że proces tworzenia i modyfikowania układu zbiorowego jest skomplikowany i długotrwały. Pracodawcy nie chcą brać na siebie zobowiązań, od których trudno im będzie się w przyszłości uwolnić. Co prawda Trybunał Konstytucyjny ułatwił przedsiębiorcom możliwość wypowiedzania układu, jednak negatywne doświadczenia zniechęcają do zawierania nowych porozumień zbiorowych z załogą.

Zdecydowana większość pracodawców woli wprowadzać regulaminy wynagradzania, gdyż ostateczny głos w sprawie ich treści należy

do nich, a korekta nie jest tak kłopotliwa, jak zmiana układu.

W ubiegłym roku inspekcja pracy przyjęła 1892 wnioski o rejestrację protokołów do układów. Nie oznacza to jednak, że tak liczne zmiany były korzystne dla pracowników.

Znaczna część zmian wprowadzonych protokołami dodatkowymi polegała na zmniejszeniu przysługujących pracownikom dodatkowych składników wynagrodzenia lub rezygnacji z prawa do niektórych świadczeń.

Brak drugiej strony

Niepodpisywanie nowych układów zbiorowych wynika także z niewielkiej liczby związków zawodowych. Ich brak jest widoczny przede wszystkim w sektorze prywatnym, szczególnie w firmach stworzonych od podstaw po 1989 roku.

Dziś układ zbiorowy pracy mogą zawierać z pracodawcą tylko przedstawiciele załogi zorganizowani w związki zawodowe.

A jeśli go nie ma? Wówczas pracodawca, nawet gdyby chciał, nie może zawrzeć układu zbiorowego. Komisja kodyfikacyjna prawa pracy rozważała możliwość, by także inni przedstawiciele załogi mogli w jej imieniu zawierać układy. To pozwoliłoby w sposób diametralny zmienić sytuację.

Nic nie wskazuje na to, by związki zawodowe miały stracić monopol na zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy z pracodawcą.

Świadczenia urlopowe

Niektóre firmy, zamiast tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, mogą wypłacać swoim pracownikom świadczenie urlopowe.

Pracodawca może wypłacić pracownikowi świadczenie urlopowe raz w roku, ale tylko wówczas, gdy udają się oni na urlop wypoczynkowy trwający minimum 14 kolejnych dni. Świadczenie to musi być wypłacone najpóźniej w przeddzień urlopu wypoczynkowego.

Nie ma przeszkód, aby pracownik, który otrzymał świadczenie urlopowe u poprzedniego pracodawcy, a następnie zmienił pracę, otrzymał to świadczenie ponownie.

Wypłata świadczenia nie jest uzależniona od stażu pracy, okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, pełnionej funkcji ani też od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej pracownika. Warto przypomnieć, że te kryteria mają znaczenie w przypadku świadczeń realizowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Świadczenie urlopowe mogą wypłacać pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Trzeba podkreślić, że nie jest to obowiązkiem pracodawcy. Mogą oni bowiem zdecydować, że nie będą tworzyć funduszu świadczeń socjalnych ani wypłacać świadczenia urlopowego. Jednak informację o tym powinni przekazać swoim pracownikom w

pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego (do 31 stycznia br.) w formie obwieszczenia powieszonego w widocznym miejscu, pisemnych informacji wręczonych każdemu pracownikowi z osobna.

U pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u takich pracodawców pracownicy nie są objęci układem zbiorowym, postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w regulaminie wynagradzania. Postanowienia te wymagają uzgodnienia ze związkami zawodowymi, a jeżeli takich nie ma, z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS (może być niższa).

Warto podkreślić, że świadczenie urlopowe nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników. Gdyby jednak pracodawca wypłacił kwotę wyższą (ponad wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS) - od nadwyżki ponad limit musiałby naliczyć i odprowadzić składki ZUS. Od wypłaconych świadczeń należy pobrać zaliczkę na podatek dochodowy.

Maksymalna wysokość świadczenia

- Na jednego zatrudnionego (37,5 proc.) - 804,60 zł
- Na jednego zatrudnionego w szczególnie ciężkich warunkach pracy (50 proc.) - 1072,80 zł
- Na pracownika młodocianego:
- I rok nauki (5 proc.) - 107,28 zł
- II rok nauki (6 proc.) - 128,74 zł
- III rok nauki (7 proc.) - 150,19 zł

Dane GUS

Inflacja w lipcu 2007 r. powyżej oczekiwań: 1,1 proc.

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych pozostały niezmienione w stosunku do czerwca. Natomiast w ujęciu rocznym inflacja wyniosła w lipcu 1,1%, podał Główny Urząd Statystyczny.

Wynagrodzenia i świadczenia społeczne

W I półroczu 2007 roku odnotowano najwyższy od kilku lat wzrost przeciętnych realnych płac w sektorze przedsiębiorstw w ujęciu rocznym.

- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto** w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w I półroczu 2007 r. **2775,41 zł** i było o 8,4 proc. wyższe niż przed rokiem.
- **Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto** z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych w I półroczu 2007 roku ukształtowała się na poziomie **1295,57 zł**, tj. o 4,1 proc. wyższym niż w analogicznym okresie ub. roku.

W największym stopniu płace wzrosły w budownictwie o 14,6 proc.

W sektorze publicznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w czerwcu 2007 r. wyniosło 3315,65 zł (o 9,4 proc. więcej niż przed rokiem).

W sektorze prywatnym przeciętna płaca brutto ukształtowała się w czerwcu br.

na poziomie 2769,69 zł, tj. o 9,6 proc. większym niż przed rokiem.

Budżet państwa

W okresie styczeń – czerwiec 2007 r. dochody budżetu państwa wyniosły 115 282,6 mln zł, wydatki – 118 960,6 mln zł, deficyt – 3 678,0 mln zł.

Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w lipcu 2007 r. spadła do 12,2 proc. z 12,4 proc. w czerwcu - podał swoje szacunki resort pracy.

Według danych MPiPS **liczba bezrobotnych w końcu lipca 2007 wyniosła 1.855,6 tys. osób** i w porównaniu do końca czerwca 2007 r. spadła o 39,4 tys. osób (2,1 proc.). Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 453,7 tys. osób, tj. o 19,7 proc.

Spadek bezrobocia w lipcu br. należy uznać za korzystny, biorąc pod uwagę, że w tym okresie rozpoczyna się wzmożona rejestracja osób kończących szkoły.

Liczba ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w lipcu 2007 r. wyniosła 104,8 tys. i w porównaniu do czerwca 2007 r. spadła o 12,2 tys. W okresie styczeń - lipiec 2007 roku do urzędów pracy zostało zgłoszonych 771,1 tys. ofert pracy, czyli o 109 tys. więcej w porównaniu do analogicznego okresu 2006 roku (662,1 tys. ofert).

- **Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska**

Źródło: dane GUS – Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju; Rzeczpospolita, Dziennik