



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W CZASIE PANDEMII Z PERSPEKTYWY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Raport z badania
pilotażowego



Zespół Badawczy:
Julia Adrowska,
Jakub Dorawa
przy współpracy
Agaty Baranowskiej-Grycuk,
Marzeny Podolskiej-Bojahr,
ekspertów Biura Ekspertckiego,
Dialogu i Polityki Społecznej
KK NSZZ „Solidarność”



Wydawca:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Ul. Wały Piastowskie 24
80–855 Gdańsk

Raport wydany w ramach projektu:
„Efektywność Dialogu Społecznego w dobie
pandemii na przykładzie porozumień zawartych
przez Partnerów Dialogu Autonomicznego”

Gdańsk 27.04.2022 r.

Biuro Programów Europejskich
KK NSZZ „Solidarność”
Ul. Wały Piastowskie 24
tel. (48) 58 308 42 66

Wparcie merytoryczne:

Jakub Szmit
Katarzyna Zimmer-Drabczyk
Elżbieta Wielg

Skład:

Studio Grafpa, www.grafpa.pl

ISBN: 978-83-85610-38-0



Spis treści

1. Wprowadzenie	4
1.1. Słowo wstępne	5
1.2. Założenia projektowe	6
1.3. Definicje	6
2. Metodologia badania.	10
2.1. Cel badania	11
2.2. Opis narzędzia badawczego	11
2.3. Charakterystyka respondenta	12
2.4. Charakterystyka metody badawczej	12
2.5. Trudności	13
3. Analiza badania	14
3.1. Metryczka.	15
3.2. Dialog autonomiczny	20
3.2.1. Układ zbiorowy pracy	20
3.2.2. Porozumienia antycovidowe	22
3.3. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS)	24
3.3.1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.	24
3.3.2. Dodatkowe finansowanie funduszu.	25
3.3.3. Wykorzystanie środków z funduszu	25
3.4. COVID	29
3.4.1. Tarcze antycovidowe.	29
3.4.2. Firmy z redukcją zatrudnienia	30
3.4.3. Firmy, w których spadł średni budżet ZFŚS na pracownika.	31
4. Wnioski i weryfikacja hipotez.	33
4.1. Wnioski.	34
4.2. Weryfikacja hipotez:	35
5. Rekomendacje:	36



1. Wprowadzenie



1.1. Słowo wstępne

Rok 2020 ze względu na pandemię COVID-19, z powodu powszechnych ograniczeń funkcjonowania gospodarki, jak i znaczących zmian życia społecznego był czasem wielu zmian dla przedsiębiorstw oraz pracowników. Kolejne rozwiązania wspierające przedsiębiorców dotkniętych skutkami ograniczeń w działalności gospodarczej oraz negatywnymi trendami światowymi wpływały także na sytuację dochodową pracowników. Umożliwienie ograniczenia zatrudnienia i wynagrodzeń, prowadzące do obniżenia dochodów pracowników mogło spowodować zmniejszenie zdolności gospodarstw pracowniczych do zaspokajania ich codziennych potrzeb oraz regulowania zobowiązań finansowych. Z dotychczasowych analiz ubóstwa wynika, że praca w pełnym wymiarze chroni przed niedostatkiem, jednakże zmniejszenie jej intensywności zwiększa ryzyko ubóstwa pracowników¹.

W 2021 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przedstawiło do konsultacji społecznych Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu na lata 2021-2027 z perspektywą do roku 2030. Zawarta w projekcie diagnoza skali ubóstwa i wykluczenia społecznego w Polsce nie obejmuje roku 2020 istotnego dla tworzenia najbliższej polityki, również tej naznaczonej problemami pandemicznymi. Nie ma także aktualnych istotnych danych o ubóstwie pracujących, które mogłyby pomóc w kształtowaniu programów walki z wykluczeniem społecznym spowodowanym skutkami pandemii wśród pracowników. Jak wynika z powyższego – badanie kondycji dochodowej pracujących nie jest realizowane na bieżąco, co rodzi potrzebę znalezienia sposobu na szybsze diagnozowanie sytuacji najsłabszych ekonomicznie pracowników, zwłaszcza w sytuacji pandemii.

Celem projektu jest monitorowanie wpływu pandemii na losy pracowników – zidentyfikowanie trudności i zaprojektowanie działań naprawczych, które mogłyby zminimalizować negatywne skutki pandemii w oparciu o porozumienia powstałe w efekcie dialogu autonomicznego w powiązaniu z wykorzystaniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Za pomocą ankiety zostało przeprowadzone badanie przedsiębiorstw działających w branżach najbardziej dotkniętych pandemią COVID-19, w których funkcjonują organizacje związkowe oraz prowadzona jest przez pracodawców działalność socjalna oparta o zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Badaniem ankietowym objęto 57 zakładów pracy, w których działają organizacje związkowe NSZZ „Solidarność”.

¹ R. Szarfenberg, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce – pomiar, wyjaśnianie, strategie przeciwdziałania*, Instytut Polityki Społecznej, Warszawa 2012

1
2
3
4
5

Badanie dotyczyło sposobu wykorzystania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w perspektywie 3-letniej: 2018, 2019 i 2020 roku. Celem badania była analiza zmiany struktury wydatków funduszu w roku dotkniętym pandemią, dzięki czemu możliwe było uzyskanie informacji na temat największych potrzeb pracowników otrzymujących wsparcie.

Przeprowadzona ankieta miała za zadanie wskazać w jakiej skali przedsiębiorstwa zdecydowały się na zawieszenie działania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i/lub odpisu na tenże fundusz oraz czy ewentualne decyzje wpłynęły na kondycję dochodową pracowników badanych przedsiębiorstw.

Wyniki badania pozwalają na określenie dalszych kierunków działań w zakresie walki z zagrażającym ubóstwem wśród osób pracujących w czasie pandemii. Badanie okazało się pomocne w diagnozie istotności wprowadzanych rozwiązań w ramach tzw. tarcz antycovidowych w zakresie zwolnień z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub z odpisów na tenże fundusz.

Badanie miało charakter pilotażowy.

1.2. Założenia projektowe

Projekt oraz wykonywane w jego ramach badanie skupia się wokół kilku powiązanych ze sobą kwestii. Głównym punktem odniesienia dla przeprowadzanego badania jest pandemia COVID-19 i jej wpływ na funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Istotnym elementem jest również zaproponowane przez rząd rozwiązanie w postaci tarcz antykryzysowych. Zasadnym, szczególnie w sytuacji wyjątkowej (czas pandemii) jest podkreślenie istoty porozumień anti-covidowych oraz układów zbiorowych pracy, których NSZZ „Solidarność” jest orędownikiem. Wobec uzyskanych informacji ważna jest próba oszacowania w jakim stopniu (i czy w ogóle) dialog autonomiczny istnieje w badanych przedsiębiorstwach.

1.3. Definicje

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Jednym z instrumentów wspierającym pracowników w sytuacjach trudnych, a także wyrównującym sytuację dochodową pracowników w przedsiębiorstwach jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, nazywany dalej „funduszem” lub w skrócie – „ZFŚS”.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzony jest na podstawie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych², zgodnie z którą wsparcie z ZFŚS otrzymują pracownicy, którzy udokumentują swoją sytuację dochodowo-rodzinną – tak aby poziom wsparcia był adekwatny do rzeczywistych jego potrzeb.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego pracodawcy, u których nastąpiły spadki obrotów określone w art. 15g ust. 9 lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2 specustawy w sprawie COVID-19³ mogli na podstawie art.15ge tej ustawy, zawiesić obowiązek tworzenia ZFŚS, dokonywania odpisu podstawowego lub wypłaty świadczenia urlopowego.

Warunkiem skorzystania z takiej możliwości jest uzyskanie zgody organizacji związkowych, jeżeli takie działają w firmie. Wiąże się to z zawarciem porozumienia. Dzięki analizie możliwie jest określenie, m.in czy przedsiębiorstwa skorzystały z możliwości ograniczenia etatów i wynagrodzeń, ograniczenia odpisu na ZFŚS lub jego zawieszenia, jak również czy zmianie uległa struktura wydatków funduszu w porównaniu do lat poprzednich.

Pomoc materialna

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wymienia pomoc materialną jako jedną z form udzielanego pracownikom wsparcia. Świadczenie to jest również elementem przeprowadzonego badania. Jako pomoc materialną określa się wsparcie finansowe lub rzeczowe przyznawane w uzasadnionej trudnej sytuacji materialnej pracownika.

Tarcza antycovidowa

Jedną z istotnych kwestii dla badania sytuacji pracowników w dobie pandemii jest możliwość korzystania z rozwiązań ustawy *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, (zwana dalej tarczą antycovidową). Wynika z niej, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń pracodawca może zawiesić obowiązki:

² Dz.U. z 2021 r., poz. 746.

³ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r.o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095).

- 1) Tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
- 2) Dokonywania odpisu podstawowego.
- 3) Wypłaty świadczeń urlopowych (o których mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

Jeżeli u pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe zawieszenie powyższych obowiązków następuje **w porozumieniu** z tymi organizacjami.

Warto zwrócić uwagę, że wśród rozwiązań korzystnych dla pracowników, wprowadzono w ramach tarczy antycovidowej zmiany w podatku dochodowym od osób fizycznych w zakresie zwolnień przedmiotowych związanych z pomocą udzielaną w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w czasie pandemii. Podniesiono limity związane ze wsparciem w związku z wypłatą zapomóg, świadczeń, dopłat z funduszy związków zawodowych oraz funduszy socjalnych.

Układ zbiorowy pracy

Pracownicy zorganizowani w związki zawodowe mają możliwość negocjowania i zawierania z pracodawcami układów zbiorowych pracy (zwane dalej „układem” lub „UZP”). Układy zbiorowe pracy to nieobowiązkowe porozumienia normatywne, zawierane w formie pisemnej pomiędzy pracodawcą a pracownikami, określające szczególne warunki zatrudnienia. W układzie można zapisać korzystniejsze dla pracowników warunki pracy niż wynikające z obowiązującego prawa. Układ zbiorowy pracy zawierany jest w celu podniesienia jakości dialogu pomiędzy pracodawcą a pracownikami, jest więc korzystny dla obu stron. Układem mogą być też objęci byli pracownicy firm – emeryci i renciści⁴ a także inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Zgodnie z polskim prawem układy zbiorowe pracy są źródłem prawa.

Porozumienie antycovidowe

Wiele z rozwiązań zawartych w tarczy antycovidowej dotyczy m.in. prawa pracy. W czasie pandemii COVID-19 pracodawcy mają możliwość zawarcia z organizacją związkową tzw. porozumienia antycovidowego zwanego dalej „porozumieniem”. Zawarcie takiego porozumienia może dotyczyć następujących sytuacji:

- a) wprowadzenia przestoju ekonomicznego (art. 15g),
- b) obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 15g),

⁴ Układ zbiorowy pracy, <https://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/prawo-w-pracy/uklady-zbiorowe-pracy> [dostęp: 01.03.2022]

- c) wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15zf)
- d) stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami (art. 15zf)

Dialog autonomiczny

Dialog autonomiczny, zwany także dwustronnym, jest prowadzony przez partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), bez udziału przedstawicieli strony rządowej w sposób najmniej sformalizowany⁵.

Zakładowa organizacja związkowa

Zakładowa organizacja związkowa jest podmiotem, z którym pracodawca ma obowiązek współdziałania w sprawach z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują tylko tym organizacjom, które zrzeszają określoną minimalną liczbę osób wykonujących pracę zarobkową⁶.

Komisja zakładowa/międzyzakładowa

W NSZZ „Solidarność” komisja zakładowa/międzyzakładowa to organ wykonawczy zakładowej/międzyzakładowej organizacji związkowej wybierany na pięcioletnią kadencję spośród członków organizacji związkowej i działający w ich imieniu u danego pracodawcy lub pracodawców w przypadku komisji międzyzakładowej.

⁵ Dialog – czym jest?, <http://www.dialog.gov.pl/czym-jest-dialog-spoeczny/podstawowe-pojecia/> [dostęp: 01.03.2022]

⁶ <http://www.dialog.gov.pl/zwiazki-zawodowe/akadowaorganizacjazwizkowa/> [dostęp: 01.03.2022]



2. Metodologia badania



2.1. Cel badania

Celem projektu „Efektywność Dialogu Społecznego w dobie pandemii na przykładzie porozumień zawartych przez Partnerów Dialogu Autonomicznego” jest zbadanie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w latach 2018-2020 przypadających na trwanie pandemii COVID-19. Badanie skupia się wokół kwestii przyznawania świadczeń socjalnych, funkcjonowaniu układu zbiorowego pracy czy możliwości skorzystania z tarczy antycovidowej w sytuacji pandemicznej. Przeprowadzone badania ma na celu analizę działań przedsiębiorstw korzystających z ZFŚS w czasie pandemii i zilustrowanie działania funduszu w sytuacjach wyjątkowych. W kontekście sytuacji pandemicznej i jej możliwego wpływu na działanie ZFŚS postawiono następujące hipotezy badawcze:

- 1) Pandemia COVID-19 spowodowała zmiany w strukturze wydatków funduszu badanych przedsiębiorstw (świadczenia socjalne).
- 2) Ze względu na trwanie pandemii COVID-19 doszło do obniżenia wynagrodzeń i/ lub redukcji etatów wśród badanych przedsiębiorstw.
- 3) W ramach tarczy antykryzysowej nastąpiło zawieszenie obowiązków tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS przez pracodawców.

2.2. Opis narzędzia badawczego

Badanie w ramach projektu „Efektywność Dialogu Społecznego w dobie pandemii na przykładzie porozumień zawartych przez Partnerów Dialogu Autonomicznego” ma charakter ilościowy i zostało przeprowadzone za pomocą ankiety. Za wyborem tej metody przemawia systematyczny charakter badania – ważnym aspektem jest możliwość porównania grup badanych pod względem wskazywanych liczb. Znaczną część kwestionariusza stanowią pytania tabelaryczne, w których respondenci zostali poproszeni o wpisanie danych liczbowych (budżet, liczba pracowników, świadczenia), co umożliwiło porównanie zebranych danych.

Kwestionariusz ankiety składał się z 22 pytań (pytania zamknięte oraz otwarte) i został podzielony na trzy bloki tematyczne:

- 1) Użytkowanie funduszu – w tej części kwestionariusza znalazły się pytania dotyczące kryteriów dochodowych, układu zbiorowego pracy, ilości przyznawanych świadczeń oraz przeznaczonych na nie kwot (2018-2020).

- 2) COVID-19 – ten segment umożliwił zdobycie informacji na temat funkcjonowania funduszu w trakcie trwania pandemii – pytania dotyczyły możliwego zawieszenia funduszu jak i zmian w jego regulaminie, respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji odnośnie redukcji etatów oraz obniżenia wynagrodzeń, jak również odpowiedzi na pytania dotyczące zawartych porozumień pomiędzy organizacją związkową a pracodawcą.
- 3) Informacje ogólne – ta część kwestionariusza składa się z pytań „metryczkowych”. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie wielkości ich firmy, województwa w którym się znajduje, wielkości miasta oraz branży w której działa. Pytanie tabelaryczne dotyczyło liczby pracowników w badanych zakładach pracy.

2.3. Charakterystyka respondenta

W badaniu wzięło udział 57 zakładów pracy z 12 różnych województw (dolnośląskie, lubelskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, podlaskie, pomorskie, śląskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie). Ze względu na specyfikę badania do udziału zaproszone zostały firmy działające w branżach najbardziej dotkniętych przez pandemię koronawirusa – hotelarstwo, usługi publiczne, transport publiczny, handel. Respondenci spoza branż wymienionych powyżej mogli udzielić odpowiedzi w pytaniu półotwartym: „inne... jakie?”. Badanymi byli członkowie komisji zakładowych, którzy zaproszenie do badania otrzymywali głównie drogą mailową.

2.4. Charakterystyka metody badawczej

Pierwszym etapem opisywanego badania było stworzenie narzędzia badawczego, co wymagało pracy z danymi zastanymi – regulaminy, ustawy, publikacje. Po ułożeniu serii pytań i podzieleniu ich na bloki tematyczne nastąpiło rozesłanie respondentom zaproszenia do badania (drogą mailową). Zbieranie danych kwestionariuszowych przypadało na okres październik – grudzień 2021. W tym czasie zostały utworzone bazy danych w programie Excel. Po zakończeniu zbierania danych, w okresie stycznia i lutego 2022 roku dane te zostały poddane analizie statystycznej w celu wyciągnięcia wniosków i późniejszej weryfikacji hipotez.

2.5. Trudności

Zbieranie danych było procesem długim. Ze względu na szczegółowość pytań tabelarycznych, które wymagały od respondenta konkretnych danych liczbowych, wypełnienie ankiety było czasochłonne. Niektórzy z respondentów (np. przez zmianę siedziby firmy) nie byli w posiadaniu kompletu informacji, spływające ankiety były więc momentami niepełne lub zawierały istotne braki. Ze względu na potrzebne duże zasoby czasu i konieczność pracy z dokumentami, niektórzy respondenci nie byli w stanie wypełnić ankiety w ogóle. Trudności z kwestionariuszem zwrotnym w wielu przypadkach były związane z brakiem dostępu do danych – informacje dotyczące funduszu znajdowały się w innych oddziałach firmy i/lub miały do nich dostęp tylko konkretne osoby. Zdarzało się również, że osoby posiadające informacje nie wyraziły zgody na ich przekazanie, lub okres czekania na zgodę dla ujawnienia danych był na tyle długi, że przekraczał czas przeznaczony na zbieranie danych. Część badanych firm to ogólnopolskie firmy sieciowe, dostęp do danych był więc dla niektórych respondentów naturalnie utrudniony – w takich przypadkach dostęp do pewnych informacji wymaga przejścia przez sieć kontaktów oraz dużych zasobów czasowych. Utrudnieniem w pozyskiwaniu odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe była również pandemia – w kilku przypadkach pracownicy, którzy mieli zająć się wypełnieniem ankiety przebywali na zwolnieniu lekarskim lub kwarantannie.



3. Analiza badania

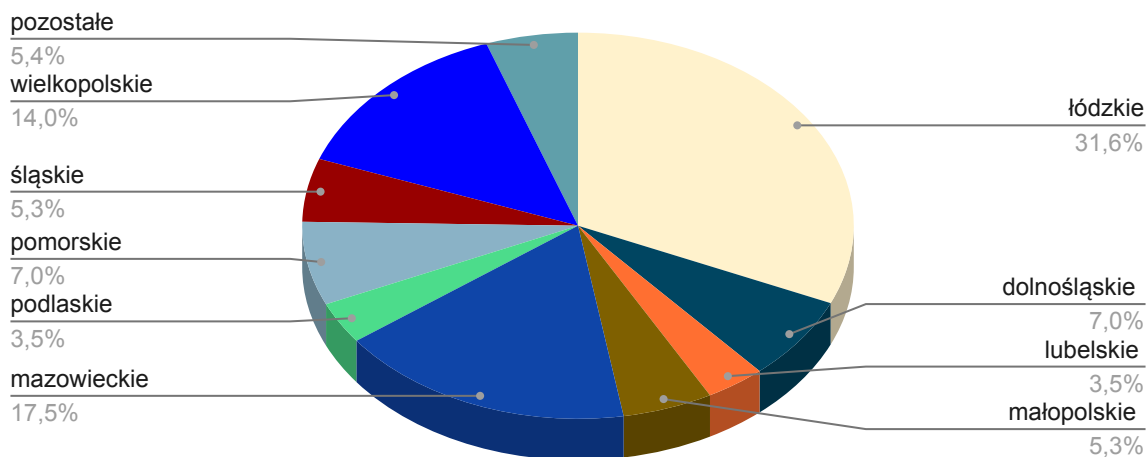


3.1. Metryczka

Województwa

W badaniu wzięło udział 57 respondentów, z 12 różnych województw:

Wykres 1. Województwa, w których znajduje się siedziba badanych firm



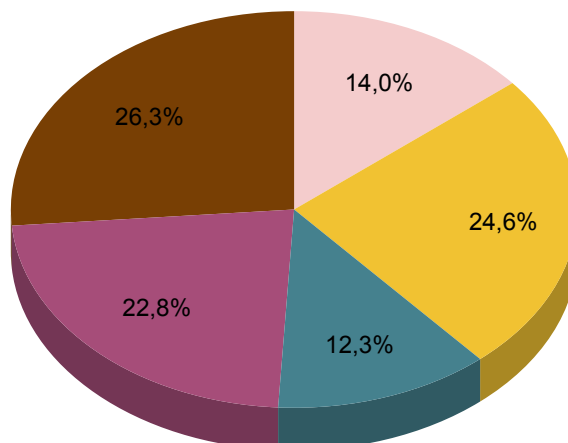
Największą liczbę respondentów stanowią firmy z siedzibą w województwie łódzkim (31,6%), mazowieckim (17,5%) oraz wielkopolskim (14%). Kolejno: dolnośląskie (7%), pomorskie (7%), małopolskie (5,3%), śląskie (5,3%), lubelskie (3,5%), podlaskie (3,5%). Województwa oznaczone jako pozostałe stanowią 5,4% respondentów (warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, zachodniopomorskie).

Wielkość miejscowości

Wielkości miejscowości, w których znajduje się siedziba badanych firm zostały w kwestionariuszu podzielone na: wieś, miasto do 50 000 mieszkańców, miasto od 50 001 do 100 000 mieszkańców, miasto od 100 001 do 500 000 mieszkańców, miasto powyżej 500 000 mieszkańców. Przedstawiają się one następująco:

Wykres 2. Wielkość miejscowości, w których znajdują się siedziby badanych firm

- wieś
- miasto do 50 000 mieszkańców
- miasto od 50001 do 100 000 mieszkańców
- miasto od 100 001 do 500 000 mieszkańców
- miasto powyżej 500 001 mieszkańców

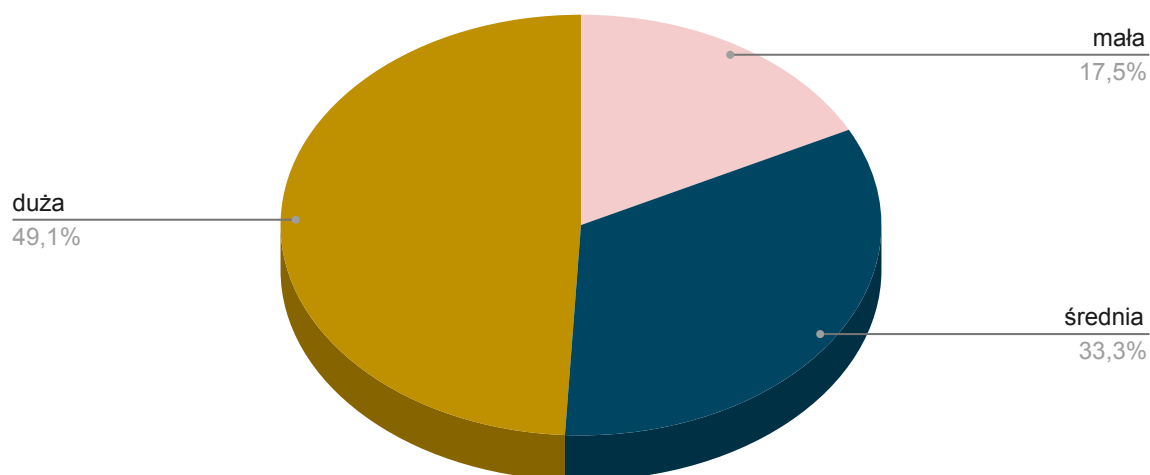


Największą liczbę respondentów stanowią firmy z siedzibą w miastach od 500 001 mieszkańców (26,3%). Następnie są to miasta do 50 tysięcy mieszkańców (24,6%) oraz miasta od 100 001 do 500 tysięcy mieszkańców (22,8%). Najmniej badanych wskazało jako siedzibę firmy wieś (14%) oraz miasto od 50 001 mieszkańców (12,3%).

Wielkość firmy

Respondenci zostali poproszeni o określenie wielkości swojej firmy na dzień 01.01.2020, według kafeterii: mała (od 10 do 49 pracowników), średnia (od 50 do 249 pracowników), duża (od 250 pracowników). Poniżej wykres charakteryzujący strukturę firm, które brały udział w badaniu według wielkości firmy.

Wykres 3. Wielkości badanych firm

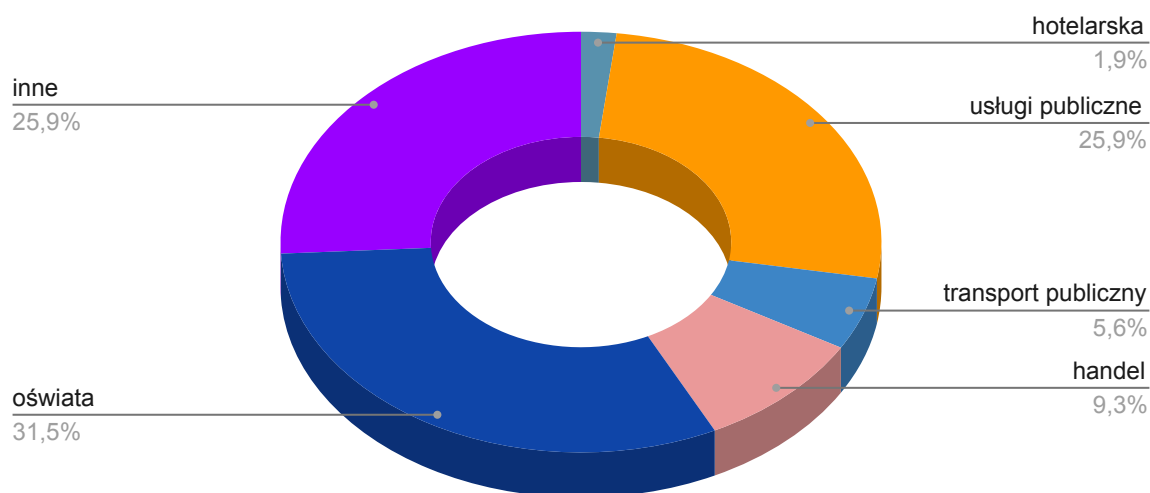


Prawie połowę respondentów stanowią firmy duże (49,1%), kolejno firmy średnie (33,3%) oraz małe (17,5%).

Branże

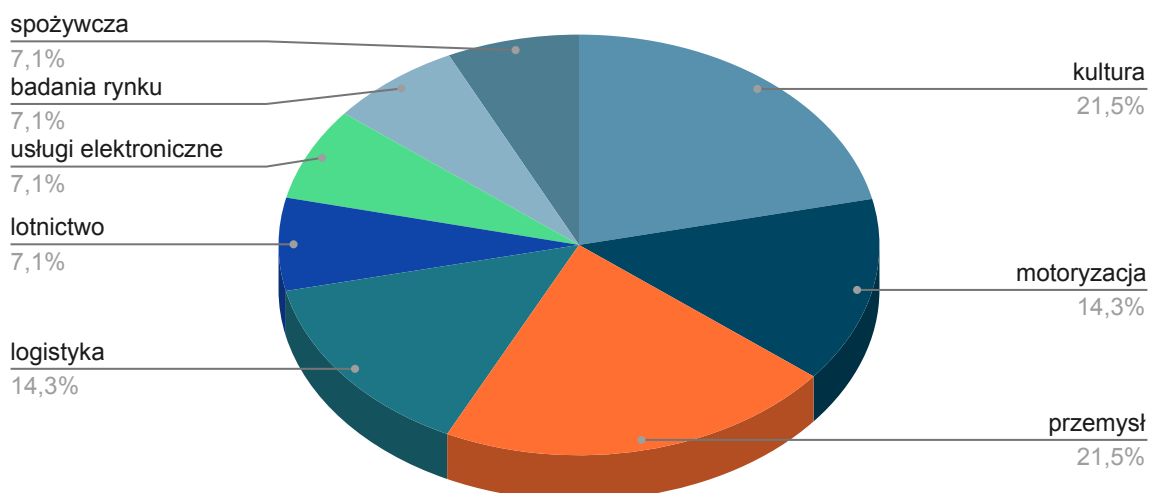
W celu zbadania wpływu pandemii na funkcjonowanie przedsiębiorstw do badania zaproszono firmy działające w branżach, które wydają się być najbardziej dotknięte skutkami pandemii. W kwestionariuszu uwzględniono następujące branże: hotelarska, usługi publiczne, transport publiczny, handel oraz inne – branże, które nie zostały uwzględnione w kafeterii.

Wykres 4. Branże, w których działają badane firmy



Najliczniejszą z wymienionych w kafeterii branż są usługi publiczne (25,9%), dalej kolejno jest to handel (9,3%), transport publiczny (5,6%) oraz branża hotelarska (1,9%). Branże oznaczone jako inne stanowią 25,9% respondentów. Ze względu na dużą liczbę respondentów działających w oświacie, wyróżniona została ona jako osobna branża (31,5%).

Wykres 5. Branże, w których działają badane firmy (inne)



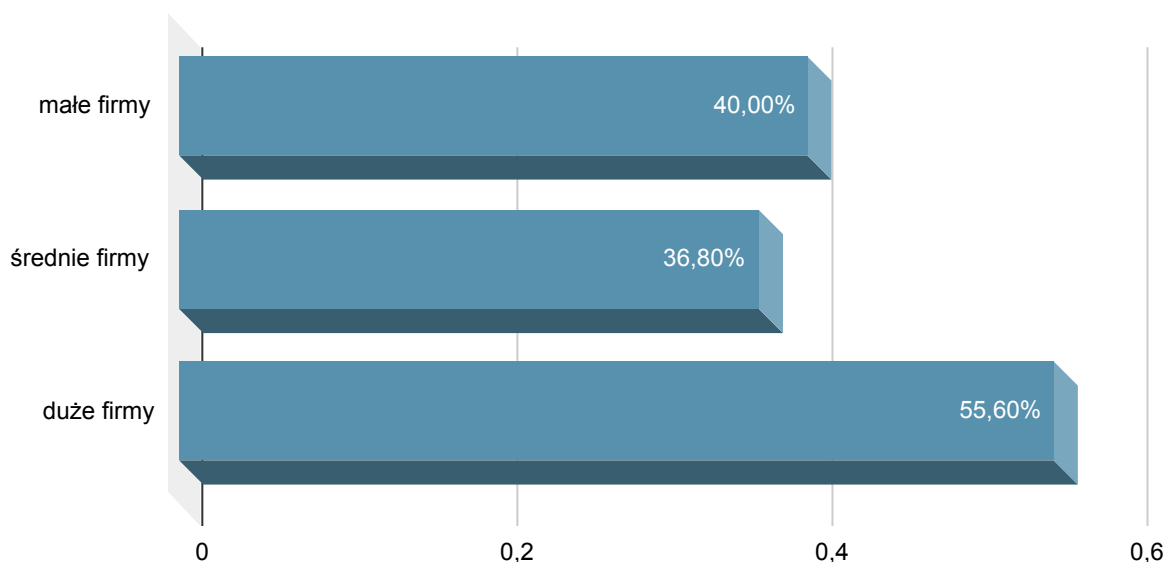
Część respondentów stanowiły organizacje funkcjonujące w przedsiębiorstwach branż innych niż te wyszczególnione w kafeterii. Z odpowiedzi określonych jako „inne” wydzielone zostały następujące branże: kultura (21,5%), przemysł (21,5%), logistyka (14,3%), motoryzacja (14,3%), badania rynku (7,1%), spożywcza (7,1%), usługi elektroniczne (7,1%).

3.2. Dialog autonomiczny

3.2.1. Układ zbiorowy pracy

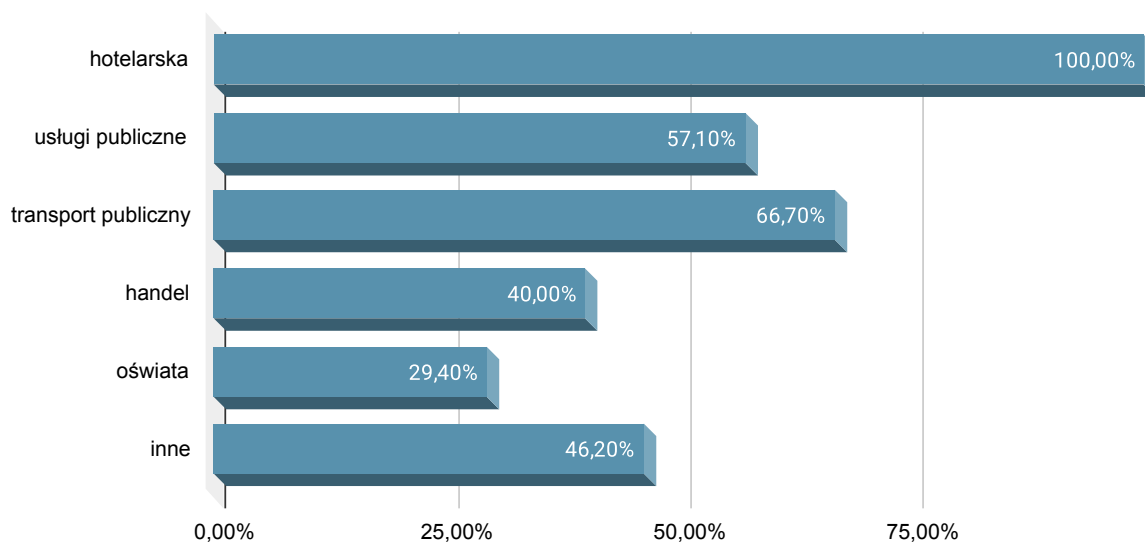
Układ zbiorowy pracy jest rezultatem skutecznego dialogu pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową. Jednym z fundamentalnych celów NSZZ „Solidarność” jest wzmocnienie roli układów zbiorowych (uchwała programowa XXIX KZD z 2018 r.). Z badania wynika, że **w 46,4% badanych przedsiębiorstw, pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową został zawarty układ zbiorowy pracy.**

Wykres 6. Czy w Państwa firmie funkcjonuje układ zbiorowy pracy



Największą liczbę respondentów z funkcjonującym UZP stanowią firmy duże (55,6%). Układ zbiorowy pracy obowiązuje w 40% firm małych i w 36,8% firm średnich.

Wykres 7. Układ zbiorowy pracy w branżach



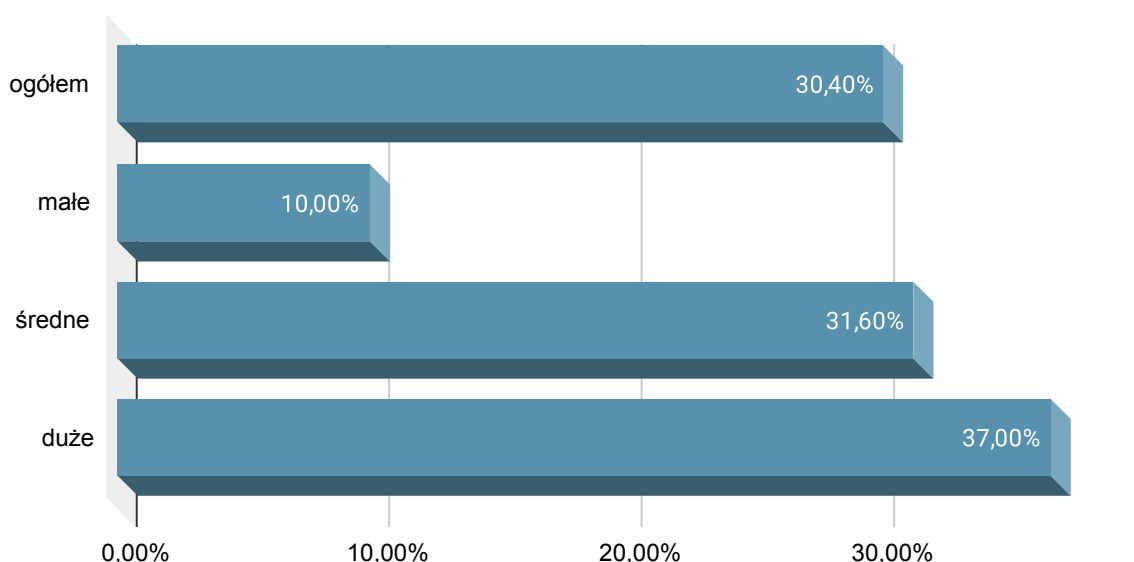
Powyższy wykres przedstawia odsetek firm w wybranych branżach, które posiadają układ zbiorowy pracy. W branży hotelarskiej jest to 100%, kolejno transport publiczny (66,7%), usługi publiczne (57,1%), handel (40%), oświata (29,4%). W branżach oznaczonych jako inne 46,2% respondentów podpisało układ zbiorowy pracy.

3.2.2. Porozumienia antycovidowe

Pandemia COVID-19 była pewnego rodzaju testem dla dialogu pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową. NSZZ „Solidarność” w ramach opiniowania ustawowych rozwiązań antykryzysowych (tarcza antycovidowa) wnioskował o uzależnienie stosowania tych przepisów od zawarcia porozumienia z organizacją zakładową. Zawarcie porozumienia jest przejawem istnienia dialogu, który jest istotny w sytuacjach wyjątkowych, jaką niewątpliwie była pandemia COVID-19.

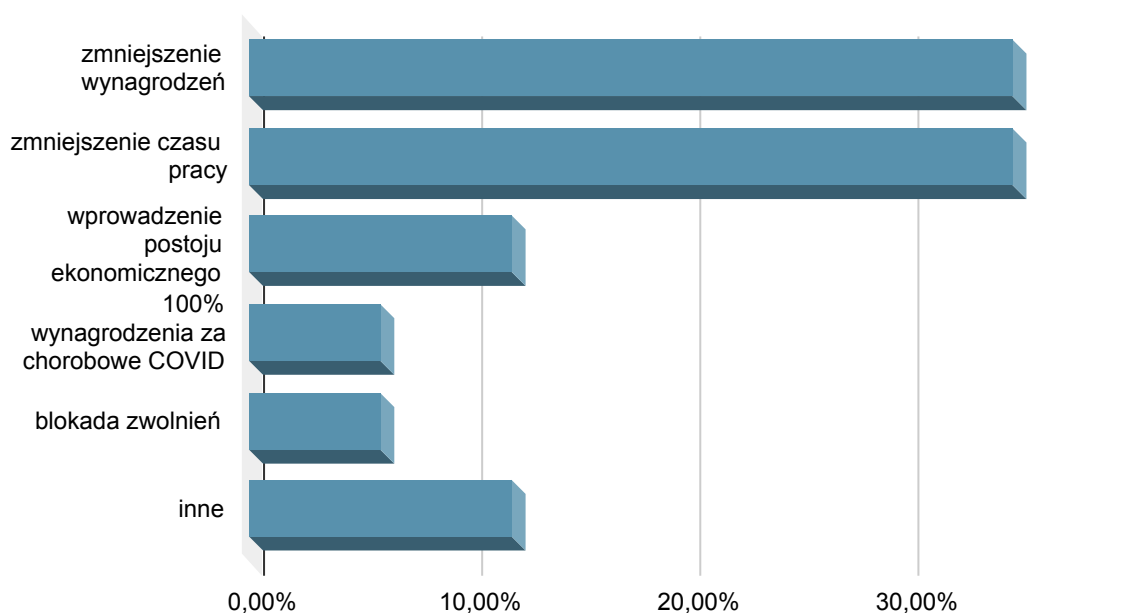
Poniższy wykres przedstawia odsetek zawartych porozumień w wyróżnionych ze względu na wielkość firmach.

Wykres 8. Zawarte porozumienia w podziale na wielkość firm (%)



Porozumienie zostało zawarte w 30,4% badanych firm. Najczęściej zawierane było w firmach dużych (37%), następnie w firmach średnich (31,6%), natomiast w firmach małych jedynie 10% respondentów zadeklarowało zawarte porozumienia.

Wykres 9. Co zawierały porozumienia



Respondenci, którzy zadeklarowali zawarcie porozumienia w odpowiedziach na pytanie „co zawierały?” najczęściej wskazywali na: **zmniejszenie wynagrodzeń i zmniejszenie czasu pracy** (35% respondentów) oraz **wprowadzenie przestoju ekonomicznego** (12% respondentów). Pojawiły się również odpowiedzi mówiące o przyznaniu **dotatku za pracę do 100% wynagrodzenia** za zwolnienia chorobowe z powodu COVID-19 oraz **blokadzie zwolnień**, które można ocenić jako pozytywne ustalenia patrząc z perspektywy pracowników. Pozostałe odpowiedzi, o których wspomnieli respondenci to: skróceniu dobowego i tygodniowego okresu wypoczynku oraz zmniejszenie premii.

3.3. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS)

3.3.1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

W celu analizy wydatków ZFŚS istotnym jest wskazanie ustawowych wysokości odpisu na jednego zatrudnionego, który stanowi 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego i stanowił kolejno:

- w roku 2018 – 1185,66 zł
- w roku 2019 – 1229,30 zł od stycznia do lipca, 1271,20 zł od sierpnia do grudnia
- w roku 2020 – 1550,26 zł

Natomiast wysokości odpisów dla pracowników młodocianych, osób z niepełnosprawnościami i emerytów kształtują się odmiennie⁷.

Pracownicy młodociani

Cztery ze wszystkich badanych firm (7%) zadeklarowały zatrudnianie osób młodocianych. Wszystkie cztery to firmy duże – stanowią one **14,4%** wszystkich **dużych firmach** biorących udział w badaniu.

Osoby z niepełnosprawnościami

Na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wskazało **45,6% wszystkich badanych przedsiębiorstw** – wśród firm dużych odsetek zatrudnienia tych osób wynosi 46,4%, w firmach średnich i małych jest to kolejno 63,2% i 10%.

Emeryci

Na objęcie emerytów funduszem wskazało **77% respondentów**. W firmach dużych udział ten to 71,4%, w firmach średnich 73,3% oraz 100% w firmach małych.

⁷ Wysokość odpisu podstawowego na:

- **pracownika młodocianego** wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (art. 5 ust. 2a ustawy o ZFŚS);
- **pracownika z niepełnosprawnościami** może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (art. 5 ust. 4 ustawy ZFŚS);
- **na emeryta lub rencistę** można zwiększyć Fundusz o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (art. 5 ust. 5 ustawy ZFŚS).

3.3.2. Dodatkowe finansowanie funduszu

Ustawa o ZFŚS umożliwia zwiększenie funduszu o dodatkowe środki tj:

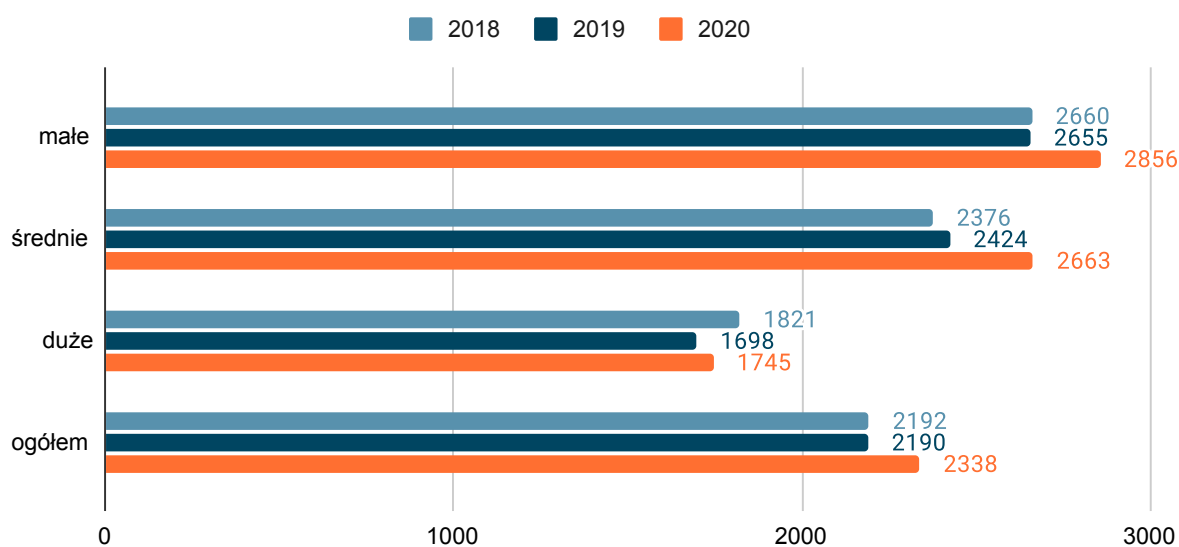
- 1) wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych – korzystających z działalności socjalnej,
- 2) darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych;
- 3) odsetki od środków funduszu;
- 4) wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;
- 5) wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego;
- 6) przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;
- 7) przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych,
- 8) inne środki określone w odrębnych przepisach.

Analizując struktury zatrudnienia badanych firm, ustalono minimalny budżet ZFŚS w latach 2018-2020. Porównując wcześniejsze ustalenia z odpowiedziami respondentów, wynika, że budżety funduszu są zwiększane. Badani zostali zapytani o możliwe dofinansowywanie budżetu **dotatkowymi środkami** (np. darowizny, dywidendy) – **52,6% z nich udzieliło odpowiedzi twierdzącej.**

3.3.3. Wykorzystanie środków z funduszu

Istotnym elementem analizy działania funduszu jest jego dostępność dla pracowników. Z badania wynika, że **aż w 53% przebadanych firm świadczenia z ZFŚS są wypłacane wszystkim pracownikom.** Przeważają w tym firmy małe, gdzie 90% z nich wypłaca świadczenia wszystkim pracownikom. W firmach średnich jest to 52,6%, a wśród firm dużych odsetek ten wynosi jedynie 17,9%. Natomiast **43% firm** także posiada bardzo wysoki wskaźnik przyznanych świadczeń, który nie jest mniejszy **od 80% łącznej liczby pracowników** ubiegających się o wsparcie z funduszu. Jedynie 4% respondentów notuje mniejszy niż 80% odsetek przyznanych świadczeń. Warto zwrócić uwagę, że u tych respondentów nie funkcjonuje układ zbiorowy pracy.

Wykres 10. Średnia kwota przypadająca na jednego pracownika z ZFŚS w złotych



Jak wynika z powyższego wykresu, w 2018 roku ogólna średnia kwota przypadająca na jednego pracownika z budżetu ZFŚS wynosiła 2192 zł dla wszystkich respondentów (w małych firmach – 2660 zł, w średnich – 2376 zł, w dużych – 1821 zł). W kolejnym roku średnio kwota ta nieznacznie się obniżyła (2190zł), w małych firmach spadek ten wynosił 5 zł na osobę, natomiast w firmach średnich nastąpił wzrost – 48 zł na osobę. Zauważalny spadek odnotowano w firmach dużych – 123 zł na osobę. W 2020 roku średnia kwota ogólna wzrosła o 148 zł na osobę. Tendencję wzrostową zaobserwowano w każdej wielkości firm – w małych firmach było to 201 zł na osobę, w firmach średnich i dużych kolejno; 239 zł na osobę i 47 zł na osobę.

Tabela 1. Rodzaje świadczeń finansowanych z funduszu wg wielkości firm

	ogółem	małe	średnie	duże
pożyczki	84,2%	90%	89,5%	78,6%
świadczenia urlopowe	98,2%	100%	100,0%	96,4%
pomoc materialna	87,7%	100%	94,7%	78,6%
Usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku	68,4%	70%	57,9%	75,0%
Działalność kulturalno-oświatowa	70,2%	70%	73,7%	67,9%
Działalność sportowo-rekreacyjna	63,2%	30%	63,2%	75,0%
Zakładowe obiekty socjalne	5,3%	0%	0%	10,7%
Opieka nad dziećmi	17,5%	0%	15,8%	25,0%

Powyższa tabela prezentuje świadczenia, które zostały wskazane przez respondentów jako obowiązujące w ich firmie. We wszystkich firmach, niezależnie od wielkości

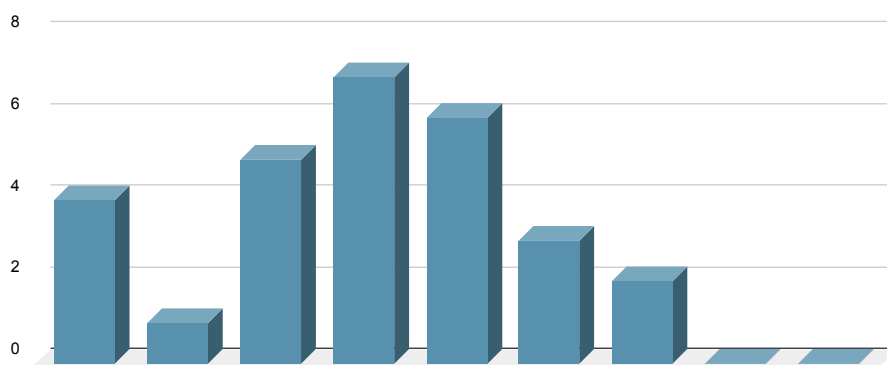
najczęściej wskazywanym świadczeniem były świadczenia urlopowe (98,2%) i pomoc materialna (87,7%), natomiast najrzadziej występującymi świadczeniami były zakładowe obiekty socjalne (5,3%) oraz opieka nad dziećmi (17,5%). W firmach dużych równie popularnym świadczeniem co pomoc materialna są pożyczki (78,6%), również zakłady duże jako jedyne wskazały zakładowe obiekty socjalne jako formę świadczenia w ramach ZFŚS.

Ważną kwestią dla określenia sytuacji pracowników jest ustalenie, jakie są wiodące świadczenia wypłacane w ramach ZFŚS. Dzięki temu możliwe jest określenie najczęstszych potrzeb pracowników. Sposób rozdysponowania środków pokazuje, że fundusz dociera do szerokiego grona jego odbiorców.

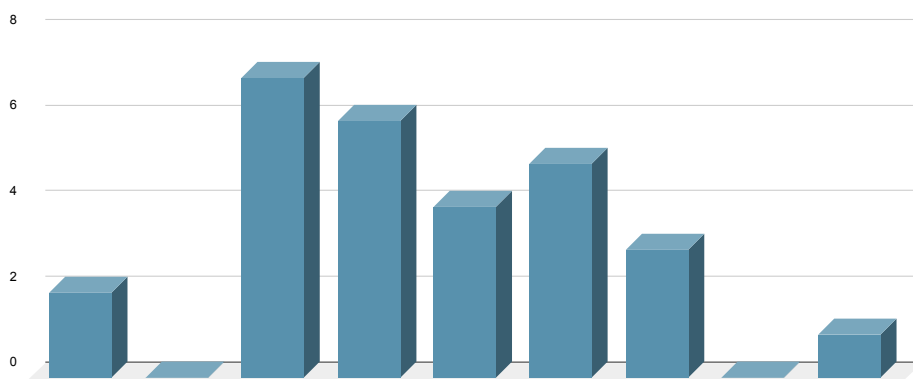
We wszystkich firmach **najpopularniejszym świadczeniem były świadczenia urlopowe**. Na drugim miejscu plasuje się **pomoc materialna**, natomiast trzecie najpopularniejsze świadczenie to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz **różnych form wypoczynku**, następnymi w kolejności na równi są działalność sportowo-rekreacyjna i działalność kulturalno-oświatowa, za nimi pożyczki mieszkaniowe zwrotne, opieka nad dziećmi, pożyczki mieszkaniowe umorzone i na końcu znajdują się zakładowe obiekty socjalne.

Rozkład popularności w podziale na wielkość firm prezentują wykresy 11,12,13 na stronie 28.

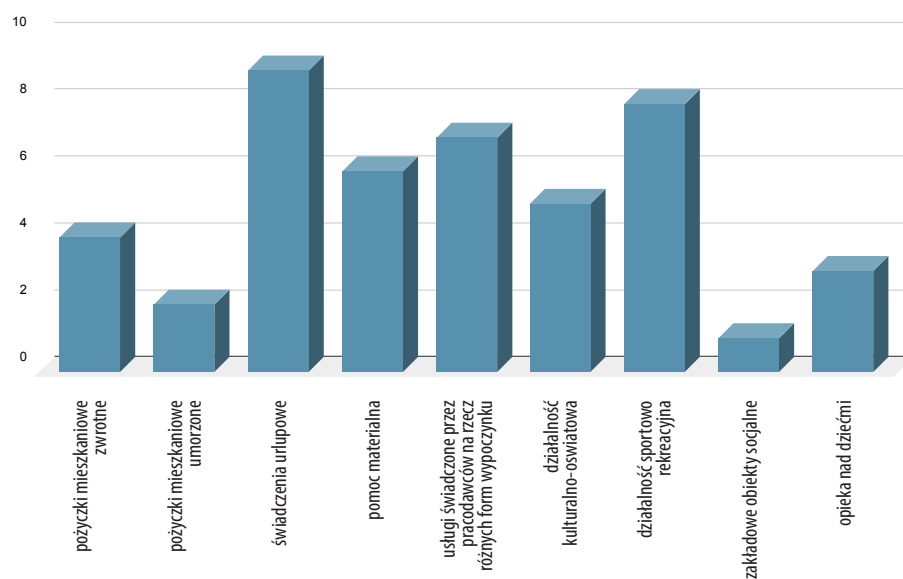
Wykres 11. Popularność świadczeń w firmach małych*



Wykres 12. Popularność świadczeń w firmach średnich*



Wykres 13. Popularność świadczeń w firmach dużych*



* Im wyższa wartość na osi pionowej tym większa popularność świadczeń

3.4. COVID

Epidemia koronawirusa spowodowała, że wiele przedsiębiorstw musiało stawić czoła niespotykanym do tej pory problemom. Sytuacja ta była wyzwaniem dla pracowników, jak i pracodawców. Wyjątkowy okres pandemiczny wymagał wprowadzenia wielu nowych rozwiązań mających na celu ograniczenie strat przedsiębiorstw przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa ekonomicznego pracowników. Z wyników badania wyselekcjonowano trzy grupy przedsiębiorstw, gdzie zmiany w funkcjonowaniu były następstwem pandemii. Pierwszą grupę stanowią firmy, które wykorzystały tarczę antycovidową związaną z ZFŚS, drugą grupą badanych są przedsiębiorstwa, w których zwolnienia pracowników wynosiły min. 5%, ostatnia grupa to respondenci, u których budżet ZFŚS na jednego pracownika w 2020 obniżył się. Zgodnie z ustawą o ZFŚS odpis na jednego pracownika w 2020 roku powinien być zwiększany w stosunku do roku poprzedniego. Spadek budżetu funduszu jest więc sytuacją mogącą budzić zaniepokojenie w sytuacji, kiedy poziom zatrudnienia w zakładzie pracy jest stabilny.

Analizując strukturę świadczeń wypłacanych w ramach **ZFŚS w 2020** roku można zaobserwować, że **nie sfinansowano** następujących świadczeń: działalności **kulturalno-oświatowej** (4 firmy), **działalności sportowo-rekreacyjnej** (3 firmy), **usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz wypoczynku** (2 firmy). Odnotowano pojedyncze spadki liczby przyznawanych świadczeń dla: usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz wypoczynku oraz opieki nad dziećmi. W dwóch przypadkach **zauważono również wzrost zapotrzebowania na pomoc materialną oraz opiekę nad dziećmi.**

3.4.1. Tarcze antycovidowe

W trakcie pandemii COVID-19 wprowadzono możliwość skorzystania z tarczy antycovidowej. W jej ramach pracodawca otrzymał możliwość zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych pod warunkiem zawarcia porozumienia z funkcjonującą w zakładzie pracy reprezentatywną organizacją związkową. Zmiany dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały zawarte w art. 15ge ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid – 19 Z opcji tej korzystały 3 badane firmy, co stanowi 5,3% badanych. Redukcji etatów dokonała jedna z badanych firm, które wprowadziły tarczę, natomiast obniżenie wynagrodzeń nastąpiło w dwóch z tych przedsiębiorstw.

Tabela 2. Firmy, które skorzystały z możliwości zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu

Firma	Wielkość firmy	Branża	Układ zbiorowy pracy	Porozumienie	Zmiany w regulaminie
firma 1	duża	handel	nie	nie	nie
firma 2	duża	transport publiczny	tak	tak	nie
firma 3	duża	usługi publiczne	tak	tak	nie

Wszystkie trzy firmy to duże przedsiębiorstwa, działające w branżach takich jak: handel, transport publiczny, usługi publiczne. Dwie z nich to firmy w których zawarto układ zbiorowy pracy, również te firmy wskazały na podpisanie porozumienia. W żadnej z trzech firm nie nastąpiły zmiany w regulaminie ZFŚS. Sytuacją wzbudzającą zaniepokojenie jest firma 1, w której nie zostało zawarte porozumienie z organizacją związkową pomimo skorzystania z możliwości zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu, co jest niezgodne z artykułem 15ge.

W porozumieniach zawartych przez wyżej wymienione firmy znajdują się:

- obniżenie czasu pracy (2)
- wprowadzenie przestoju ekonomicznego
- wydłużony okres rozliczeniowy
- skrócenie dobowego i tygodniowego okresu wypoczynku

W analizie wydatków na poszczególne świadczenia ZFŚS zaobserwowano różnicę tylko w jednej z tych firm – **w roku 2020 zaprzestano wypłacania dwóch świadczeń: pożyczek mieszkaniowych oraz wsparcia działalności sportowo-rekreacyjnej**, pozostały jedynie świadczenia urlopowe i pomoc materialna.

W jednej z tych firm (firma nr 3, Tabela nr 2) w 2020 roku nastąpiło znaczne zmniejszenie budżetu ZFŚS przypadającego na jednego pracownika, spadek ten wynosił aż 42% kwoty z poprzedniego roku.

3.4.2. Firmy z redukcją zatrudnienia

W 8 (14% wszystkich respondentów) z firm biorących udział w badaniu zaobserwowano redukcję zatrudnienia co najmniej o 5%. Zakłady te działają w następujących branżach: motoryzacja, handel, przemysł, logistyka, usługi publiczne i oświata. Najwięcej zwolnień zaobserwowano w przedsiębiorstwach małych i dużych

(po 3 firmy), natomiast w przedsiębiorstwach średnich były to 2 firmy. W trakcie trwania pandemii połowa z opisanych firm podpisała porozumienia. Zawarto w nich: **redukcję etatów i czasu pracy oraz blokadę zwolnień**, co jest zaskakujące w kontekście tego, że w tej firmie liczba pracowników spadła mimo gwarantowanej porozumieniem blokady. **W żadnym z przedsiębiorstw nie dokonano zmian w regulaminie ZFŚS w trakcie trwania pandemii. W dwóch przypadkach doszło do obniżenia kwoty budżetu ZFŚS przypadającej na jednego pracownika.** Przeanalizowano zmianę struktury wydatków ZFŚS w 2020 roku, wynika z niej, że: aż w trzech firmach nastąpił spadek liczby osób otrzymujących świadczenia przeznaczone na działalność sportowo-rekreacyjną i kulturalno-oświatową, a w jednym z przypadków całkowicie zaprzestano jej wypłacania. Świadczenia te nie zostały w żaden sposób zastąpione. Natomiast w jednej z firm w **2020 roku rozpoczęto wypłacenie świadczeń na rzecz opieki nad dziećmi co nie miało wcześniej miejsca**, co może oznaczać, że w trakcie trwania pandemii pojawił się nowe potrzeby pracowników.

3.4.3. Firmy, w których spadł średni budżet ZFŚS na pracownika

Wśród 15 przebadanych przedsiębiorstw (26% wszystkich respondentów) zaobserwowano **obniżkę budżetu ZFŚS** na jednego pracownika w 2020 roku. Najliczniejszą grupę w tym zakresie stanowią firmy **duże** (11) oraz dwie firmy małe i dwie średnie. Najczęściej do **obniżenia kwoty budżetu dochodziło w branży usług publicznych (4 firmy)**, następnie były to oświata i handel (3 firmy), do pojedynczych przypadków obniżki doszło w branży lotniczej, spożywczej, motoryzacyjnej, przemyśle i transporcie publicznym.

Siedem firm zadeklarowało podpisanie porozumienia, w których zdecydowano się na: obniżenie wynagrodzenia (3), obniżenie czasu pracy (2), ale także dopłatę do 100% wynagrodzenia podczas chorobowego na skutek zarażenia wirusem COVID-19 (1). Do zmiany regulaminu ZFŚS doszło w 4 z 15 przedsiębiorstw. Jedna z firm (firma nr 3, Tabela nr 2, str. 30) skorzystała z rozwiązań w ramach tarczy antykryzysowej i zawiesiła obowiązki tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych. W związku z tym, że w tej grupie badanej budżet ZFŚS był mniejszy niż w latach poprzednich, przeanalizowana została struktura wydatków funduszu. Na pytanie czy fundusz jest zasilany o dodatkowe środki (np. darowizny, odsetki od środków funduszu) 60% z opisywanych firm odpowiedziało twierdząco. Można zaobserwować, że aż w sześciu przedsiębiorstwach widoczne są zmiany tej struktury. Najczęściej dochodziło do znacznego zmniejszenia liczby pracowników starających się o świadczenie w ramach działalności sportowo rekreacyjnej (4), nieco mniej spadło zainteresowanie dofinansowaniem działalności kulturalno – oświatowej (3), w 2 firmach całkowicie wstrzymano wypłaty dla wyżej wymienionych świadczeń.

1
2
3
4
5

W trzech z tych firm zanotowano diametralny spadek budżetu ZFŚS na jednego pracownika (min. 500 zł spadku). Wszystkie trzy to firmy duże, działające w branżach: transport publiczny, usługi publiczne i handel. Każda z firm podpisała porozumienia, w których znajdowało się; obniżenie wynagrodzeń (1), obniżenie czasu pracy (1), jedna z firm nie udzieliła odpowiedzi o treści porozumienia. Tylko jedna z badanych firm zadeklarowała, że zaszły zmiany w regulaminie działania ZFŚS.

Sytuacja spadku środków funduszu na jednego pracownika nie powinna mieć miejsca. Wyniki ankiety nie pozwalają na wskazanie jednoznacznych przyczyn tego trendu. Analizując wyniki badania, jedynym wskaźnikiem, który mógłby spowodować obniżkę budżetu ZFŚS jest zmniejszanie środków dodatkowych przeznaczonych na fundusz w 2020 roku.



4. Wnioski i weryfikacja hipotez



4.1. Wnioski

- 1) Pandemia COVID-19 w zdecydowanej większości badanych firm nie spowodowała widocznych zmian w strukturze wydatków funduszu. Należy jednak zwrócić uwagę, że pojawiły się pojedyncze firmy ze zmianami struktury (np. firma nr 3, Tabela nr 2, str. 30), w których doszło do zaprzestania wypłacania świadczeń w ramach działalności sportowo-rekreacyjnej i kulturalno-oświatowej.
- 2) Z treści porozumień podpisanych w trakcie trwania pandemii wynika, że tylko sześć badanych przedsiębiorstw zdecydowało się na obniżenie wynagrodzeń. Redukcji etatów powyżej 5% dokonało 8 firm, co stanowi 14% wszystkich respondentów. Jednakże, jedynie 3 firmy skorzystały z możliwości zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych. Może to oznaczać, że ZFŚS jest potrzebnym wsparciem dla pracowników i jednocześnie nie obciąża na tyle pracodawcy, aby ten rozważał jego zawieszenie.
- 3) Wielkość firmy ma niewielki wpływ na strukturę wydatków w ramach budżetu ZFŚS. We wszystkich przedsiębiorstwach świadczenia urlopowe jak i usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku są wiodące. Widoczne jest duże zapotrzebowanie na pomoc materialną co wskazuje na to, że środki z ZFŚS są dla pracowników pomocą w sytuacjach kryzysowych. Popularność tych świadczeń może stanowić o tym, że jest to znaczące wsparcie dla budżetów domowych zatrudnionych. Należy również zauważyć, że w dużych firmach wielu pracowników korzysta ze wsparcia w ramach działalności sportowo-rekreacyjnej co jest sytuacją wyjątkową, gdyż w mniejszych firmach nie cieszyły się one taką popularnością. Ponadto, fundusz dociera do większości osób nim objętych – w 96% badanych firm ponad 80% pracowników otrzymuje wsparcie w ramach funduszu. Tak wysoki wskaźnik może wskazywać na to, że fundusz jest dobrym narzędziem w celu ochrony przed ubóstwem pracowników z uwagi na jego niemal powszechny charakter.
- 4) Firmy, w których w trakcie pandemii COVID-19 zauważono zmniejszenie średniej kwoty budżetu na jednego pracownika i/lub redukcję zatrudnienia wynoszącą minimum 5% bądź zawieszono obowiązek tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych, to jedyne grupy przedsiębiorstw, w których zmiany w strukturze wydatków w ramach ZFŚS są widoczne. W wielu z nich nastąpiło całkowite zaprzestanie lub wyraźna redukcja wypłacania świadczeń w ramach działalności kulturalno – oświatowej i sportowo – rekreacyjnej.

- 5) Ponad połowa badanych firm zwiększa budżet dodatkowymi środkami. Może to świadczyć o istnieniu dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcą – budżet istnieje nie tylko w określonej, podstawowej formie, ale jest również zasilany ze źródeł dodatkowych, co pozwala na zwiększenie środków do dyspozycji funduszu, a co za tym idzie na poszerzenie zasięgu wsparcia pracowników.
- 6) Blisko połowa respondentów zadeklarowała podpisanie układu zbiorowego pracy. Największy wynik odnotowano w firmach dużych, co może wskazywać na większą siłę organizacji związkowych w tych firmach. Jednakże, ze względu na to, że NSZZ „Solidarność” silnie rekomenduje zawieranie układów należałoby się spodziewać wyższych wskaźników.
- 7) W metodologii badania wskazane zostały trudności związane z brakiem możliwości uzupełnienia kwestionariusza przez respondentów. Jako przyczynę tego problemu wskazywano, między innymi odmowę dostępu do danych ze strony pracodawcy/centrali, brak danych spowodowany zmianami w kierownictwie firm, brak odpowiedzi na prośbę o udostępnienie potrzebnych informacji. Można założyć, że trudności te wskazują na utrudniony dialog w niektórych przedsiębiorstwach.

4.2. Weryfikacja hipotez:

- 1) Pandemia COVID-19 **nie spowodowała** zmiany w strukturze wydatków funduszu badanych przedsiębiorstw (świadczenia socjalne)
- 2) Ze względu na trwanie pandemii COVID-19 **w nielicznych przypadkach** doszło do obniżenia wynagrodzeń i/lub redukcji etatów wśród badanych przedsiębiorstw.
- 3) W ramach tarczy antykryzysowej **jedynie w trzech badanych firmach** nastąpiło zawieszenie obowiązków tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS przez pracodawców.



5. Rekomendacje:



- 1) ZFŚS jest wsparciem dla większości pracowników, którzy chętnie z niego korzystają. Większość przebadanych pracodawców, nawet w sytuacji kryzysowej jaką była pandemia COVID-19 nie zdecydowała się na jego zawieszenie bądź redukcję. Z tego względu rekomenduje się utrzymanie funkcjonowania funduszu a także zachęca się do jego rozszerzenia o dodatkowe środki.
- 2) Z uwagi na niewielki odsetek przedsiębiorstw, w których skorzystano z zawieszenia funkcjonowania ZFŚS lub ograniczania odpisów, zasadnym jest odstąpienie od ustanawiania takich szczególnych rozwiązań w czasie kryzysu. Fundusz jest wyraźnym stabilizatorem poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego pracowników i takim powinien pozostawać.
- 3) W celu lepszej i bardziej skutecznej pomocy pracownikom organizacje związkowe powinny mieć łatwiejszy i pełniejszy dostęp do danych o ZFŚS. Ułatwiłoby to dogłębny dialog na temat wydatkowania funduszu, co mogłoby zwiększyć jego efektywność.

NSZZ „Solidarność” widzi potrzebę wzmocnienia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w taki sposób, aby jego oddziaływanie było odczuwalne przez pracowników i ich rodziny, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych (tj. np. czas pandemii), dlatego podziela postulat odstąpienia od szczególnych rozwiązań umożliwiających ograniczenie jego działania.

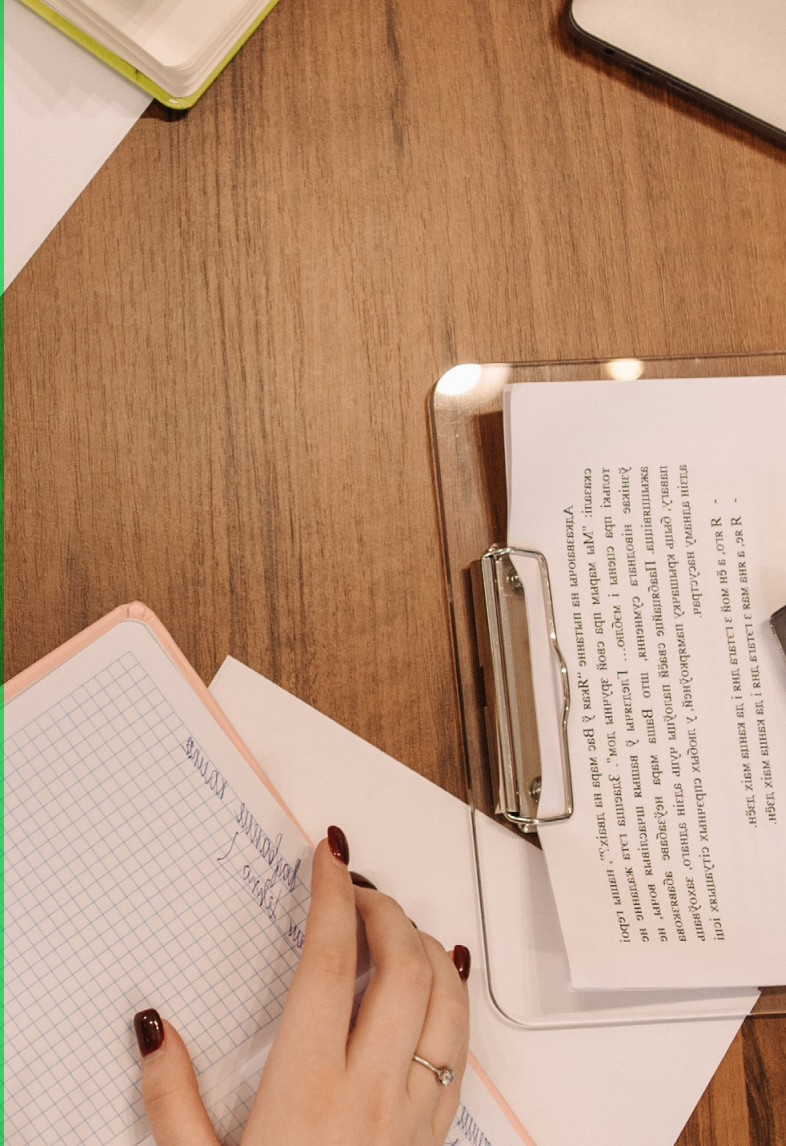
Zadaniem zakładowej organizacji związkowej jest dbanie o odpowiednie wykorzystanie środków funduszu, gdyż jest on ważnym elementem wsparcia w sytuacjach kryzysowych i losowych. Jednocześnie aby wzmocnić efektywność zakładowego funduszu świadczeń socjalnych niezbędne jest zaangażowanie organizacji związkowej w jego zarządzanie. Najbardziej dostępnym i jednocześnie skutecznym narzędziem włączającym związek zawodowy w podział środków funduszu jest odpowiedni udział przedstawicieli pracowników (w tym przede wszystkim komisji zakładowych) w komisjach socjalnych. Dlatego każda związkowa organizacja zakładowa powinna rozwijać swoje kompetencje w tym zakresie oraz dążyć do wypracowania ścieżki dialogu, która usprawni dostęp do niezbędnych informacji w zakresie funkcjonowania funduszu.

Spis wykresów

1	Wykres 1.	Województwa, w których znajduje się siedziba badanych firm	15
	Wykres 2.	Wielkość miejscowości, w których znajdują się siedziby badanych firm . .	16
	Wykres 3.	Wielkości badanych firm	17
2	Wykres 4.	Branże, w których działają badane firmy	18
	Wykres 5.	Branże, w których działają badane firmy (inne)	19
	Wykres 6.	Czy w Państwa firmie funkcjonuje układ zbiorowy pracy	20
	Wykres 7.	Układ zbiorowy pracy w branżach	21
	Wykres 8.	Zawarte porozumienia w podziale na wielkość firm (%)	22
	Wykres 9.	Co zawierały porozumienia.	23
	Wykres 10.	Średnia kwota przypadająca na jednego pracownika z ZFŚS w złotychkach.	26
4	Wykres 11.	Popularność świadczeń w firmach małych	28
	Wykres 12.	Popularność świadczeń w firmach średnich	28
5	Wykres 13.	Popularność świadczeń w firmach dużych	28

Spis tabel

	Tabela 1.	Rodzaje świadczeń finansowanych z funduszu wg wielkości firm . . .	26
	Tabela 2.	Firmy, które skorzystały z możliwości zawieszenia obowiązku tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu	30



ISBN 978-83-85610-38-0
9 788385 610380