

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

292

Polityka rodzinna a polityka rynku pracy w kontekście zmian demograficznych



Redaktorzy naukowci

Adam Kubów

Joanna Szczepaniak-Sienniak



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Anna Grzybowska
Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz
Łamanie: Adam Dębski
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2013

ISSN 1899-3192
ISBN 978-83-7695-397-7

Wersja pierwotna: publikacja drukowana
Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	9
-------------	---

Część 1. Sytuacja rodzin i wyzwania wobec polityki rodzinnej a sytuacja na rynku pracy – wybrane aspekty

Adam Kubów: Bariery aktywności zawodowej rodziców wychowujących dzieci.....	13
Marta Makuch: Problemy osób młodych na rynku pracy a funkcjonowanie rodzin.....	33
Maria Skóra: Bariery w zatrudnieniu kobiet.....	48
Anna Kurowska: Zatrudnienie matek małych dzieci w Polsce i jego uwarunkowania oraz propozycja reformy systemu zasiłków rodzinnych.....	62
Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka: Sytuacja kobiet na rynku pracy a zmiany demograficzne – na przykładzie województwa dolnośląskiego	80
Cecylia Sadowska-Snarska: Wspieranie równowagi praca-życie pracowników na poziomie firm. Teoria i praktyka	100
Małgorzata Podogrodzka: Wybrane charakterystyki zatrudnienia i bezrobocia determinantami przestrzennego zróżnicowania płodności w Polsce	118
Małgorzata Wróbel: Wpływ stopy bezrobocia na dzietność w miastach 100-tysięcznych i większych w Polsce w latach 2000-2010.....	134

Część 2. Rodzina i polityka rodzinna a problemy demograficzne, społeczne i ekonomiczne – wybrane perspektywy i wyzwania

Joanna Szczepaniak-Sienniak: W poszukiwaniu nowych perspektyw polityki rodzinnej w Polsce	149
Anna Ciepielewska-Kowalik: Znaczenie rozwoju powszechnego systemu usług opieki i edukacji przedszkolnej w Polsce. W stronę nowego kontraktu społecznego wobec współczesnych wyzwań demograficznych, ekonomicznych i społecznych	163
Zofia Szweda-Lewandowska: Opieka nad wnukami <i>versus</i> opieka nad seniorami.....	177
Andrzej Klimczuk: Solidarność pokoleń w perspektywie strategicznej państwa.....	190

Aleksandra Sienkiewicz-Gola: Realizacja polityki prorodzinnej w świetle ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych na przykładzie jednego z zakładów wydobywczych województwa dolnośląskiego	206
Aleksandra Gromelska: Analiza porównawcza rozwiązań w zakresie funkcjonowania ochrony zdrowia w Polsce i w Czechach w odniesieniu do kondycji zdrowotnej rodziny	226
Sławomir Kalinowski: Wybrane aspekty aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach a warunki funkcjonowania gospodarstw domowych na wsi	243
Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec: Regionalna polityka ludnościowa w świetle wyników badania „Diagnoza społeczna województwa zachodniopomorskiego”	261
Katarzyna Maruszewska: Emigracja z Polski i jej skutki dla rodzin	274

Summaries

Part 1. Family situation and challenges to family policy and the situation on the labour market – selected aspects

Adam Kubów: Barriers to labor force participation of parents raising children	32
Marta Makuch: Young people’s problems on labour market vs. functioning of families	47
Maria Skóra: Barriers to the employment of women	61
Anna Kurowska: Employment of mothers of young children in Poland and its conditioning and a proposal to reform the system of family benefits ...	79
Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka: Position of women on the labour market in the context of demographic changes – on the example of Lower Silesia Voivodeship	98
Cecylia Sadowska-Snarska: Supporting work-family life balance of employees at the company level. Theory and practice	117
Małgorzata Podogrodzka: Selected characteristics of employment and unemployment as determinants of spatial variation of fertility in Poland .	133
Małgorzata Wróbel: Influence of the unemployment rate on fertility rate in cities of 100 thousand and more inhabitants in Poland in the years 2000-2010.....	145

Part 2. Family and family policy and demographic, social and economic problems – selected perspectives and challenges

Joanna Szczepaniak-Sienniak: In search of new perspectives of family policy in Poland	162
Anna Ciepielewska-Kowalik: Meaning of the universal preschool services system development in Poland. New social contract towards demographic, economic and social challenges.....	176
Zofia Szweda-Lewandowska: Child care vs. elderly care	189
Andrzej Klimczuk: Solidarity between generations in strategic perspective of state.....	204
Aleksandra Sienkiewicz-Gola: Implementation of family policy in the light of Company Social Benefits Fund Law on the example of one of the mines in Lower Silesia Voivodeship	224
Aleksandra Gromelska: Health situation of family in Poland and the Czech Republic in the light of the solutions in the healthcare system – a comparative analysis.....	242
Sławomir Kalinowski: Some aspects of economic activity of rural population with uncertain income vs. functioning conditions in rural households	260
Ireneusz Jaźwiński, Jerzy Bielec: Regional population policy in the light of the study “Social Diagnosis of West Pomeranian Voivodeship”	273
Katarzyna Maruszewska: Migration from Poland and its consequences for families	288

Aleksandra Sienkiewicz-Gola

Fundacja Innowacji i Zrównoważonego Rozwoju w Głogowie

REALIZACJA POLITYKI PRORODZINNEJ W ŚWIECIE USTAWY O ZAKŁADOWYM FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH NA PRZYKŁADZIE JEDNEGO Z ZAKŁADÓW WYDOBYWCZYCH WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO

Streszczenie: Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie: czy treść ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych koresponduje z obecną polityką prorodzinną państwa? Autorka omawia pokrótce treść ustawy, zakres uprawnień do korzystania ze świadczeń oraz kryteria ich przyznawania na podstawie analizy dokumentów. Zobrazowane zostały główne czynniki wpływające na planowanie rocznego budżetu funduszu. Podkreślono rolę organizacji związkowych we współtworzeniu rocznego planu wydatków z funduszu socjalnego, a także pracodawcy w kształtowaniu prozdrowotnych zachowań pracowników i członków ich rodzin oraz podtrzymywaniu więzi międzypokoleniowych w zakładach pracy, co znajduje odzwierciedlenie w regulaminie funduszu. W podsumowaniu autorka próbuje określić przewidywane kierunki zmian form działalności socjalnej w zakładach pracy.

Słowa kluczowe: rodzina, pracodawca, związki zawodowe, fundusz socjalny, usługi społeczne.

1. Wstęp

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹ określa zasady tworzenia go przez pracodawców, a także zasady gospodarowania jego środkami.

W swym założeniu miała ona dać możliwość kompensowania pracownikom o niskich dochodach wydatków na wypoczynek dzieci i młodzieży, zakup biletów na imprezy sportowo-rekreacyjne i kulturalne, wspierania rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej poprzez udzielanie im pomocy materialnej rzeczowej lub finansowej, a także udzielania zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

¹ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, DzU 1996, nr 70, poz. 335 z późniejszymi zmianami.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytania: Czy treść ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych koresponduje z obecną polityką prorodzinną państwa? Czy realizacja ustawy wspiera rodziny o najniższych dochodach i w jakim zakresie?

Treścią artykułu jest krótkie omówienie systemu świadczeń socjalnych, realizowanych przez jednego z pracodawców przemysłu wydobywczego województwa dolnośląskiego, zatrudniającego ponad cztery i pół tysiąca pracowników. Wymienione są podstawy prawne tworzenia planu i wydatków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a także regulamin i kryteria, na których podstawie przyznawane są świadczenia pracownikom, członkom ich rodzin i byłym pracownikom: emerytom i rencistom. Rozważana jest rola i znaczenie systemu pomocy socjalnej rodzinom pracowniczym znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej czy zdrowotnej, podkreślana jest egalitaryzująca funkcja wsparcia finansowego z funduszu najbardziej potrzebującym. Omówione są główne grupy wydatków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W konkluzji stawiane są wnioski dotyczące systemu pomocy socjalnej realizowanej w przedsiębiorstwie.

2. Podstawy prawne tworzenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i możliwości jego zwiększenia

Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wyżej.

W innej wysokości ustawodawca określił poziom odpisu podstawowego na jednego pracownika zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy – wynosi on 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Odpis na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wynosi 43,75% przeciętnego wyna-

grodzienia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Istotnym elementem wspomnianej ustawy jest możliwość sprawowania przez pracodawcę opieki socjalnej nad emerytami i rencistami. Zwiększenie odpisu na każdą z tych osób o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą, jest ważnym sygnałem troski o najsłabszych i najbardziej potrzebujących pomocy.

Corocznie Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z ogólnokrajowymi organizacjami międzyzwiązkowymi oraz ogólnokrajowymi związkami zawodowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych² określa w drodze rozporządzenia sposób ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych oraz przeciętnej liczby zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach pracy, w celu naliczania odpisu na fundusz. Natomiast przeciętne wynagrodzenie miesięczne ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku.

Środki funduszu można zwiększać o:

- 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.

Przedsiębiorcy mogą dodatkowo zwiększać środki funduszu z zysku netto do podziału. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

² DzU 1991, nr 55, poz. 234; 1994, nr 43, poz. 163; 1996, nr 1, poz. 2, nr 24, poz. 110, nr 61, poz. 283, nr 75, poz. 355.

3. Treść regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i kryteria przyznawania pomocy oraz uprawnieni do jej otrzymywania

Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych administruje dyrektor zakładu, a księgowość prowadzi główna księgowa. Środki gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym.

W celu usprawnienia procesu uzgadniania stanowiska dyrektora zakładu i związków zawodowych przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu świadczeń i pomocy z funduszu powołana jest stała Zakładowa Komisja Socjalna, w skład której wchodzi przedstawiciele obydwu stron. Komisja Socjalna wybiera ze swojego składu przewodniczącego.

Podstawą działalności socjalnej jest regulamin oraz roczny plan dochodów i wydatków wraz ze szczegółowym preliminarzem wydatków na poszczególne rodzaje działalności socjalnej, ustalonym do 31 marca każdego roku przez dyrektora zakładu w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Regulamin precyzuje podział środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń funduszu.

Przyznawanie pomocy osobom uprawnionym do świadczeń z funduszu odbywa się na wniosek:

- samego uprawnionego,
- przełożonego,
- opiekuna,
- organizacji związkowej

i jest uzgadniane w ramach funkcjonującej Zakładowej Komisji Socjalnej, a następnie zatwierdzone do wypłaty przez dyrektora zakładu, co oznacza, że uzgodnienie to wyczerpuje ustawowy obowiązek wynikający z art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych³.

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu są uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Zasada ta jest wyrażona wprost w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawodawca wskazał zatem jednoznacznie na kryteria, którymi ma obowiązek kierować się administrator funduszu. Jest to rozwiązanie prawne, które ma łagodzić różnicę w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także rencistów i emerytów. Realizuje społeczną funkcję zakładu pracy, natomiast jego adresatami są m.in. rodziny o najniższych dochodach. Ustawodawca, przyjmując tzw. kryterium socjalne w przyznawaniu świadczeń, wskazuje wręcz, że wykluczone jest przyznawanie ulgowych usług ogółowi pracowników wg zasady „każdemu po równo”. Fundusz ma zatem charakter socjalny, a nie ilościowy. Powyższe zasady znalazły swoje odzwierciedlenie w tabeli dopłat

³ DzU 1991, nr 55, poz. 234, art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

zawartej w regulaminie jednego z zakładów wydobywczych województwa dolnośląskiego (tab. 1).

Tabela 1. Zależność między dochodem na 1 członka rodziny w zakładzie wydobywczym województwa dolnośląskiego a procentowym dofinansowaniem z ZFŚS w 2011 r. wartości wykupionej usługi

Przyjęte progi dochodu (kwoty brutto) na 1 członka rodziny	Procentowe dofinansowanie ze środków funduszu wartości wykupionej usługi
do 1000 zł	85
1001-1500 zł	80
1501-2000 zł	75
powyżej 2000 zł	70

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Określone w regulaminie progi dochodu brutto na 1 członka rodziny indywidualizują dopłatę procentową do usług socjalnych, wykupionych przez pracowników na:

- wypoczynek dzieci i młodzieży,
- udział w wycieczkach,
- wysokość pomocy na święta.

Zakładowa Komisja Socjalna kieruje się kryterium dochodowym także przy ustalaniu wysokości świadczenia urlopowego (tzw. wczasów pod gruszą), zapomóg i pomocy świątecznej wielkanocnej i in.

Osobami uprawnionymi do otrzymywania świadczeń z funduszu są: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, emeryci i renciści – byli pracownicy zakładu, członkowie rodzin pracowników i byłych pracowników.

Członkowie rodzin to:

- a) współmałżonkowie,
- b) dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków do lat 18, a jeśli się kształcą, do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat, oraz osoby niepełnosprawne bez względu na wiek,
- c) dzieci po pracowniku zmarłym w okresie zatrudnienia lub zmarłym emerycie/renciście, utrzymujące się z renty po nieżyjącym; uczące się i niepracujące, jednak nie dłużej niż do ukończenia 25 roku życia.

W kręgu uprawnionych do pomocy socjalnej rodzina jest głównym podmiotem wymienionym zarówno w ustawie, jak i w zakładowym regulaminie przyznawania świadczeń. Potrzeby rodziny powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w konkretnych planach i realizacji wydatków z funduszu.

4. Elementy polityki prorodzinnej w planach wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Politykę rodzinną definiuje się wg S.B. Kamermana jako „całokształt norm prawnych, działań i środków uruchamianych przez państwo w celu stworzenia odpowiednich warunków życia dla rodziny: jej powstawania, prawidłowego funkcjonowania i spełniania przez nią wszystkich ważnych ról społecznych”⁴.

Państwo wpływa na rozwój rodziny poprzez swoje działania m.in. w obszarze polityki socjalnej, zatrudnienia, rozwoju gospodarczego, polityki mieszkaniowej i podatkowej. Adresatem realizacji tych posunięć są organy centralne i terenowe, jednostki samorządu terytorialnego, podmiotem zaś m.in. organizacje pozarządowe, związki zawodowe, związki pracodawców, związki wyznaniowe itp. Adresatem realizacji zadań określonych w polityce rodzinnej jest rodzina, która składa się z co najmniej jednej osoby dorosłej i dziecka. Bożena Kłos i Jolanta Szymańczak określają, że „Celem polityki rodzinnej jest wspieranie rozwoju rodziny oraz pomoc w wypełnianiu przez nią funkcji ekonomicznej, opiekuńczej i wychowawczej”⁵. Usługi społeczne wobec rodziny realizowane są m.in. poprzez instrumenty prawne stworzone przez państwo, a ich wyznacznikiem są zakładowe fundusze socjalne.

Zawarte w planie wydatków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych usługi społeczne wobec rodziny można podzielić na:

1. Organizację wypoczynku letniego i zimowego dla dzieci i młodzieży z programem zajęć ukierunkowanym na podniesienie wiedzy, umiejętności oraz poznanie innych rejonów w kraju i za granicą (dofinansowanie wyjazdów na kolonie i obozy, „zielone szkoły”).

2. Integrację ze środowiskiem poprzez organizowanie festynów rodzinnych, biesiad, zapoznanie żon i innych członków rodzin ze specyfiką pracy ich mężów w szczególnie uciążliwych warunkach.

3. Wspomaganie rodzin w zagospodarowaniu czasu wolnego poprzez:

- organizację wypoczynku sobotnio-niedzielnego,
- udział rodzin w jednodniowych rajdach i spartakiadach zakładowych,
- propagowanie konkursów plastycznych dla dzieci pracowników na kartkę świąteczną, nawiązującą tematyką do pracy ich ojców lub matek,
- organizację wyjazdów na narty, do teatru, na mecz,
- dofinansowanie organizowanych festynów rodzinnych, Dnia Dziecka,
- wypłatę świadczenia wypoczynkowego dla pracowników i finansowanie wczasów profilaktyczno-leczniczych dla pracujących w warunkach szczególnie uciążliwych i zagrażających zdrowiu,
- wykup karnetów na basen, fitness, mecze ligowe lokalnego klubu piłkarskiego.

⁴ S.B. Kamerman. *Rodzina: problemy teorii i polityki*, [w:] *O polityce rodzinnej: definicje, zasady, praktyka*, Materiały z Zagranicy z. 2, IPiSS, Warszawa 1994.

⁵ B. Kłos, J. Szymańczak, *Polityka państwa wobec rodziny*, Informacja BSiE nr 1251 (IP-111S), Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2006, s. 29.

4. Pomoc rodzinom pracowniczym w zaspokajaniu ich potrzeb mieszkaniowych poprzez udzielanie nisko oprocentowanych pożyczek mieszkaniowych.

5. Udzielanie pomocy finansowej rodzinom o niskich dochodach lub w przypadku zdarzeń losowych.

6. Wspieranie rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi poprzez pomoc w częściowym finansowaniu pobytu ich dzieci na turnusach rehabilitacji zdrowotnej.

7. Pomoc rodzicom w wydatkach na pomoce szkolne dla dzieci.

8. Wspieranie Zakładowego Koła Emerytów i Rencistów poprzez częściowe dofinansowanie do wczasów.

9. Kulturowanie tradycji zawodowej wśród najmłodszych m.in. poprzez odwieziny seniorów w przedszkolach i szkołach w dniu święta branżowego pracodawcy. Organizowanie „Dni otwartych” dla dzieci ze szkół podstawowych połączone ze zwiedzaniem zakładu.

Tworząc budżet rocznego planu dochodów i wydatków, pracodawca uwzględnia stan wolnych środków z roku poprzedniego, wysokość odpisu podstawowego i odpis na pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych, odpisy na osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz odpisy na emerytów i rencistów – byłych pracowników zakładu. Bierze także pod uwagę zasilenie konta funduszu poprzez wpłaty pracowników, emerytów i rencistów, odsetki od spłacanych pożyczek, odsetki od lokat bankowych oraz inne zwiększenia, np. odpis dodatkowy na fundusz z zysku netto przedsiębiorstwa.

Bazą do naliczenia odpisu dla wymienionych wyżej grup pracowniczych jest kwota przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (tab. 2, rys. 1).

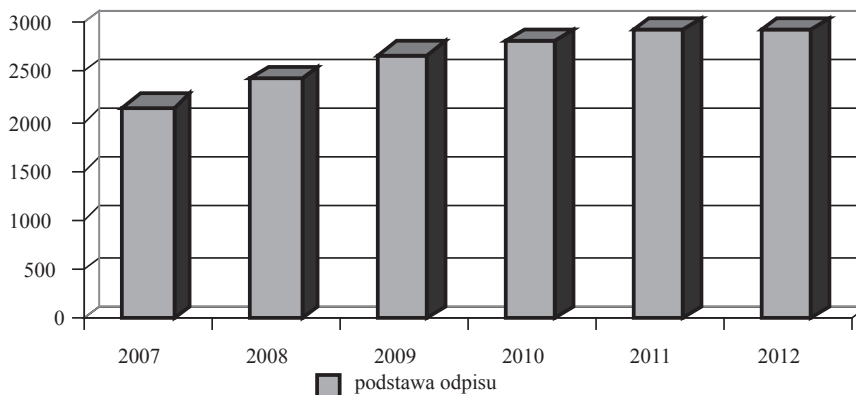
Tabela 2. Podstawa odpisu na ZFŚS w latach 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podstawa odpisu – baza	2145,59	2417,63	2666,77	2794,25	2917,14	2917,14

Źródło: obwieszczenie Prezesa GUS z lutego każdego roku w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim jego półroczu.

W latach 2011 i 2012 kwoty odpisów ustawodawca określił na tym samym poziomie.

Budżet planu rocznego dochodów i wydatków kształtowany jest nie tylko poprzez wysokość przeciętnego wynagrodzenia mającego wpływ na kwotę odpisu, lecz przede wszystkim poprzez strukturę zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Im wyższy procentowo wskaźnik zatrudnienia osób pracujących w warunkach szczególnie uciążliwych dla zdrowia, tym wyższa kwota odpisów będzie do uwzględnienia w planach przychodów i wydatków, uzgadnianych przez pracodawcę ze związkami zawodowymi.



Rys. 1. Podstawa odpisu na ZFŚS w latach 2007-2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Podstawa naliczania odpisu dodatkowego z zysku netto jest taka sama, jak przy naliczaniu odpisu podstawowego. Wyliczenie odpisu dodatkowego z zysku netto to wysokość podstawy pomnożona przez liczbę zatrudnionych ogółem i wysokość zakładanego procentu zwiększenia na osobę (np. 150%). Dodatkowy odpis w tej wysokości pozwala pracodawcy utrzymywać szeroki zakres oraz różnorodność usług socjalnych, adresowanych zarówno do pracowników i ich rodzin, jak i do emerytów i rencistów i członków ich rodzin.

Dane tab. 3 ilustrują strategiczną wartość odpisu dodatkowego na budżet planowanych wydatków z funduszu.

Tabela 3. Planowane dochody Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w 2011 r. w zakładzie wydobywczym województwa dolnośląskiego

Procentowa struktura dochodów przedstawia się następująco:	
Stan wolnych środków	5,47
Odpis podstawowy	17,75
Odpis dodatkowy	57,10
Splata pożyczek (kapitał)	14,76
Odsetki od środków na rachunku ZFŚS	0,67
Wpływy z oprocentowania pożyczek	1,08
Odpłatność pracowników	2,87
Inne zwiększenia	0,30
Razem	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Bez dodatkowego odpisu na fundusz nie byłaby możliwa realizacja szerokiego zakresu usług socjalnych adresowanych do pracowników, członków ich rodzin, emerytów i rencistów zakładu.

5. Praktyka realizacji wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w aspekcie polityki prorodzinnej

Jednym z głównych zadań działalności socjalnej w omawianym zakładzie wydobywczym jest organizacja wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Zajmują się nią wyspecjalizowane jednostki, takie jak biura turystyczne, szkoły, uczniowskie kluby sportowe, stowarzyszenia, organizacje młodzieżowe (Związek Harcerstwa Polskiego, Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej itd.), kluby, indywidualne osoby prowadzące działalność gospodarczą, związki wyznaniowe (tab. 4).

Tabela 4. Organizatorzy wypoczynku dla dzieci – wykupionego indywidualnie przez rodziców – w 2011 roku

Organizatorzy indywidualnego wypoczynku dla dzieci Lato 2011		
	liczba	udział (w %)
Szkoły	1	0,1
Fundacje	2	0,3
Kluby	64	8,3
Stowarzyszenia	64	8,3
Biura podróży	563	72,8
Związki	79	10,2
Razem	773	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Pracodawca podejmuje się samodzielnie organizacji wypoczynku dla dzieci młodszych od 7 do 12 lat i starszych od 13 do 16 lat. Jednocześnie każdy z rodziców, niezależnie od propozycji zakładu, może się starać o dofinansowanie do wypoczynku dzieci w przedziale wiekowym 6-25 lat indywidualnie, wykupując świadczenie na rynku usług turystycznych w Polsce.

W zależności od charakteru usługi wyróżnić możemy następujące formy wypoczynku dla dzieci:

- 1) kolonie i obozy letnie,
- 2) zimowiska,
- 3) „zielone szkoły”,
- 4) turnusy rehabilitacyjne dla dzieci,
- 5) wczasy z rodzicami,
- 6) obozy sportowe.

Zapis w regulaminie funduszu jest tak skonstruowany, by dopłaty do wypoczynku dzieci uczących się mogło otrzymać możliwie najwięcej pracowników, przy czym osoby o najniższych dochodach na członka rodziny uzyskują najwyższą pomoc finansową. Wypoczynek organizowany jest zarówno w kraju, jak i za granicą, zapewniając uczestnikom wszechstronność programów kolonijnych i obozowych, możliwie najlepsze warunki socjalne, sportowo-rekreacyjne oraz walory poznawcze.

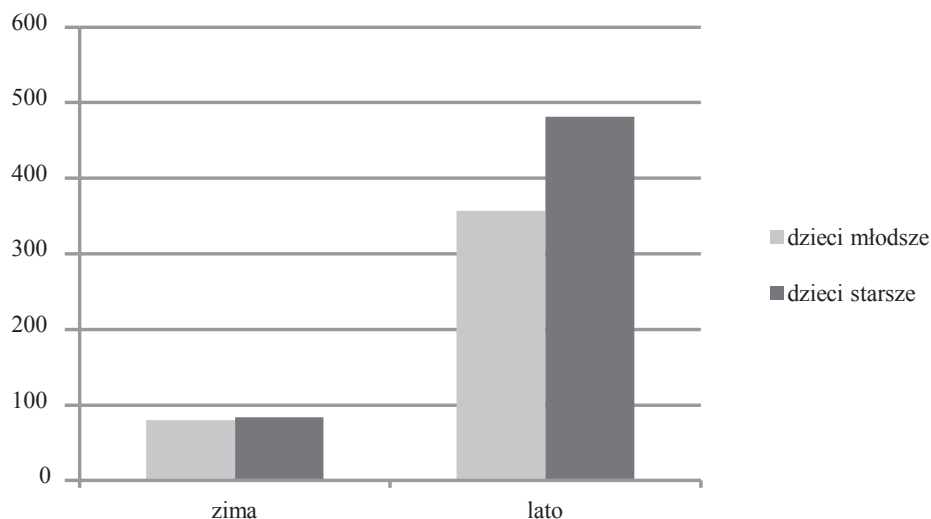
Dzieci w wieku do lat 18 mogą wg regulaminu skorzystać z dofinansowania dwukrotnie w ciągu całego roku, a młodzież powyżej 18 lat – raz w roku. Zakład pracy pełni szczególną funkcję społeczną, umożliwiając wyjazd na wypoczynek dzieciom z terenów zagrożonych ekologicznie, a tak jest w omawianym obszarze. Wyjazdy tego typu są jednym z elementów polityki prorodzinnej oraz prozdrowotnej.

Na przykładzie badanego zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego zaznacza się duża zależność między średnim dochodem brutto przypadającym na jedną osobę w rodzinie a decyzją rodziców o wyjeździe dzieci na wypoczynek (zob. tabele 7-8, rys. 3). W rodzinach o wysokim dochodzie na jedną osobę rodzice korzystają w ciągu roku dwukrotnie z dofinansowania do wypoczynku dzieci. Z organizowanego przez zakład wypoczynku dla dzieci i młodzieży w okresie lato-zima 2011 skorzystało z dofinansowania w sumie 1002 dzieci w wieku 6-16 lat (tab. 5, rys. 2).

Tabela 5. Liczba dzieci korzystających z dofinansowania do wypoczynku zimowego i letniego w 2011 roku organizowanego przez zakład – wg grup wiekowych

2011	Zima – liczba osób	Lato – liczba osób
Dzieci młodsze	80	357
Dzieci starsze	84	481
Razem	164	838

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.



Rys. 2. Zależność między porą roku a liczbą i wiekiem dzieci, które wyjechały na wakacje organizowane przez zakład wydobywczy woj. dolnośląskiego w 2011 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Wartością dodaną tak zorganizowanego systemu jest sposób regulowania należności za wypoczynek, polegający na ratalnym potrącaniu z listy płac pracownika korzystającego ze świadczenia. Pracownikowi łatwiej jest skorzystać z przyjaznego systemu opłat, który wyklucza płatność całości rachunku „z góry”. Tego typu rozwiązanie zwiększa liczbę rodzin korzystających ze świadczenia.

Tabela 6. Zależność między wiekiem dzieci a liczbą ich wyjazdów na indywidualny zimowy wypoczynek w 2011 roku

2011	Zima – liczba osób	Lato – liczba osób
Dzieci młodsze	35	136
Dzieci starsze	56	355
Wczasy rodzinne	14	282
Razem	105	773

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Tabela 7. Zależność między dochodem w rodzinie a liczbą dzieci, które wyjechały na wakacje indywidualnie zimą 2011 roku na przykładzie zakładu wydobywczego woj. dolnośląskiego

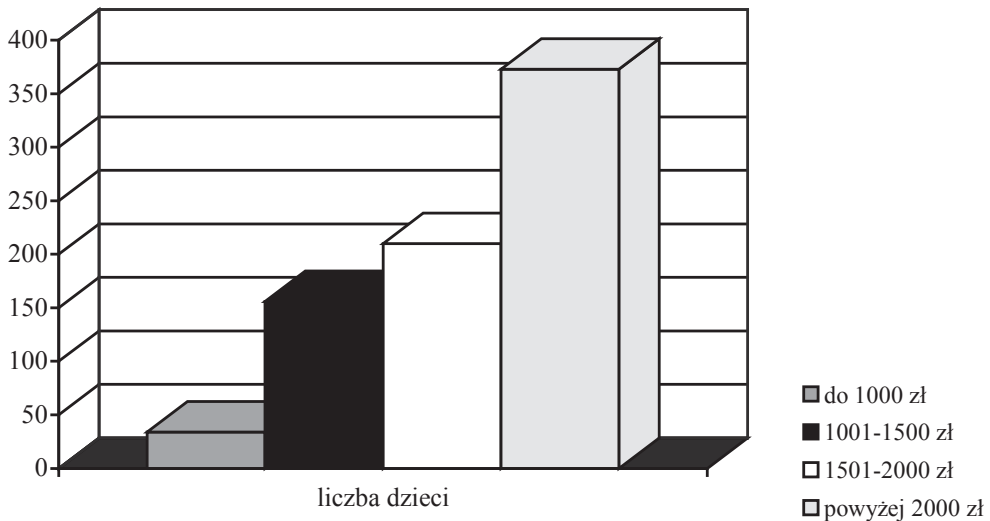
Progi dochodu (kwoty brutto) na 1 członka rodziny	Liczba dzieci, które wyjechały na zimowy wypoczynek w 2011 roku
Do 1000 zł	0
1001-1500 zł	21
1501-2000 zł	25
Powyżej 2000 zł	59
Razem	105

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Tabela 8. Zależność między dochodem w rodzinie a liczbą dzieci, które wyjechały na wakacje indywidualnie latem 2011 r. na przykładzie zakładu wydobywczego woj. dolnośląskiego

Progi dochodu (kwoty brutto) na 1 członka rodziny	Liczba dzieci, które wyjechały na letni wypoczynek w 2011 roku
Do 1000 zł	34
1001-1500 zł	156
1501-2000 zł	210
Powyżej 2000 zł	373
Razem	773

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.



Rys. 3. Zależność między dochodem w rodzinie a liczbą dzieci, które wyjechały na wakacje indywidualnie latem 2011 r. na przykładzie przedsiębiorstwa wydobywczego woj. dolnośląskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego

Z przedstawionych danych wynika, że w grupie dzieci, które wyjechały na wakacje zorganizowane przez rodziców indywidualnie, zimą i latem (rys. 3, tab. 6-8), najwyższy odsetek stanowiły dzieci z rodzin o wysokich dochodach na członka rodziny. Natomiast w niedostatecznym stopniu korzystali z dofinansowania do wypoczynku swoich pociech pracownicy o najniższych dochodach (do tysiąca złotych na osobę): zimą nie wyjechało żadne dziecko, latem 34. Przyczyny można upatrywać w tym, że w okresie około świątecznym (zima) rodziców nie było stać na poniesienie dodatkowego wydatku, a ponadplanowo jeszcze na wyposażenie dziecka w odpowiedni zestaw ubrań. Latem jest to łatwiejsze; pracownicy dostają świadczenie wypoczynkowe, a koszty zaopatrzenia dziecka w niezbędne ubrania i buty są o wiele niższe.

Zauważa się tendencję u osób o najniższych dochodach do wysyłania dzieci na „zielone szkoły” – ponieważ gwarantują wypoczynek kilkudniowy, a poprzez to znacznie tańszy, lub 21-dniowy, dotowany w wysokim procencie przez gminy zagrożone degradacją środowiska.

Odnosząc się do danych makroekonomicznych z Centrum Badania Opinii Społecznej⁶ (w skrócie: CBOS): wynika z nich, że 44% polskich rodzin w roku 2012 wysłało na wakacje wszystkie swoje dzieci, 43% nie wysłało żadnego, a 13% zapewniło zaledwie tygodniowy wypoczynek poza domem tylko części swoich dzieci.

⁶ http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_137_11.PDF wakacje dzieci i młodzieży – wypoczynek i praca.

W gospodarstwach domowych, w których wszystkie uczące się dzieci pracowników przebywały poza domem co najmniej tydzień, większość wyjechała na czternaście dni lub dłużej. Te ogólnopolskie dane korespondują z danymi analizowanymi w przedsiębiorstwie wydobywczym woj. dolnośląskiego, wskazując na potrzebę monitorowania wysokości pomocy udzielanej ze środków funduszu na dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, reagowanie zmianą regulaminu w razie wzrostu kosztów utrzymania w gospodarstwach domowych – w trosce o wspieranie rodzin najuboższych niwelowanie różnic w dostępie do pomocy socjalnej.

Godny uwagi jest natomiast wzrost liczby indywidualnych dofinansowań do wspólnego rodzinnego wypoczynku – wczasów rodzinnych (por. tab. 6). Wobec powszechnego braku czasu, pracy zawodowej obojga małżonków, wspólne spędzenie urlopu z dziećmi staje się coraz popularniejsze.

Związki zawodowe, będąc partnerem społecznym dla pracodawcy i wsparciem jego działań, mają możliwość inicjowania zmian w regulaminie funduszu, by dostosować go do zmieniających się potrzeb załogi, zmiany jej struktury demograficznej, siły nabywczej pieniądza i struktury zarobków pracowników, wynikających np. z wymiany pokoleniowej i zatrudniania dużej liczby młodych ludzi. Korzystają jednak z tego prawa incydentalnie.

Przedsiębiorstwo aktywnie prowadzi politykę integracji ze środowiskiem rodzin pracowniczych. Uwidacznia się to poprzez organizację festynów rodzinnych, biesiad, zapoznavanie żon i innych członków rodzin ze specyfiką zawodu ich bliskich, pracujących w szczególnie uciążliwych warunkach. Jest to niezmiernie ważne dla promowania zaufania do pracodawcy, poczucia stabilizacji wśród młodych rodzin, międzypokoleniowej wymiany doświadczeń oraz tworzenia więzi społecznych między pracownikami i członkami ich rodzin a kadrami zarządzającą zakładem pracy.

W 2011 roku zorganizowano imprezy rodzinne, w których uczestniczyło:

- Paczki mikołajowe dla dzieci – 3020 osób.
- Festyn z okazji Dnia Dziecka – 4000 uczestników.
- Festyn z okazji jubileuszu branżowego dla pracowników i członków ich rodzin – 10 700 uczestników.
- Bal Mikołajkowy dla najmłodszych – 200 uczestników.

Znaczącym elementem polityki prorodzinnej realizowanej przez zakład pracy w aspekcie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest duża liczba dzieci stanowiących bezpośrednich konsumentów pomocy socjalnej.

Pracodawca przywiązuje znaczną wagę także do zdrowia i poprawy jakości życia swojej załogi w ramach wydatków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W ramach realizacji prozdrowotnych zachowań swoich pracowników z funduszu socjalnego zakład pracy dotuje różne formy aktywności sportowo-rekreacyjnej, starając się zapewnić pracownikom i ich rodzinom możliwość:

- korzystania z obiektów sportowo-rekreacyjnych (basenu, sali gimnastycznej, boiska piłkarskiego, kortu tenisowego itp.),
- uczestnictwa w zawodach sportowych (spartakiadach zakładowych),

- udziału w wydarzeniach sportowych (karnety na mecze ligowe, bilety),
- udziału w imprezach kulturalnych i estradowych (koncerty, widowiska),
- wyjazdów na wycieczki.

Z roku na rok zauważa się wzrost zainteresowania pracowników takimi formami dofinansowania do wypoczynku po pracy, jak: squash, aquapark, siłownia, tenis, fitness kluby. Związki zawodowe coraz częściej widzą potrzebę aktywizacji ruchowej pracowników, podnoszenia jakości ich życia. Nierzadko są współorganizatorem, wraz z pracodawcą, spartakiad zakładowych w piłce nożnej, biegów ulicznych, rozgrywek tenisowych czy zawodów rowerowych, kształtując nawyki aktywnego spędzania czasu wolnego (tab. 9).

Tabela 9. Udział pracowników w zawodach sportowych w latach 2009-2011

Lata	Liczba uczestników w zawodach sportowych
2009	427
2010	269
2011	353

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Kolejną istotną płaszczyzną pomocy socjalnej rodzinie jest udzielanie zapomóg pieniężnych osobom o niskich dochodach oraz z przyczyn losowych (choroba, wypadki itd.). Stanowią one jedną z głównych form pomocy materialnej pracownikom, emerytom i rencistom oraz członkom ich rodzin. Do przyznania świadczenia niezbędne jest ustalenie wysokości dochodu rodziny, przypadającego na każdego z jej członków. Jest to jeden z wyznaczników sytuacji materialnej osoby uprawnionej do świadczeń. Zakładowa Komisja Socjalna bada ponadto częstotliwość przyznawanej pomocy i jej charakter (finansowa, rzeczowa) oraz kwotę świadczenia. Przyznanie pomocy z funduszu następuje zawsze na wniosek pracownika lub byłego pracownika zakładu. Pracodawca nie może przyznać świadczenia z własnej inicjatywy, bez wniosku pracownika.

W omawianym zakładzie wydobywczym województwa dolnośląskiego, zatrudniającym ponad cztery i pół tysiąca pracowników oraz podobną liczbę emerytów, na udzielanie pomocy finansowej uprawnionym zabezpiecza się w planie wydatków z funduszu znaczące kwoty. Na przestrzeni kilku ostatnich lat ich liczba nie maleje. Tabela 10 obrazuje skalę zjawiska w ostatnich trzech latach.

Tabela 10. Liczba przyznanych zapomóg w latach 2009-2011

Wyszczególnienie	2009	2010	2011
Pracownicy	106	145	122
Emeryci, renciści i spadkobiercy	224	262	246
Razem	330	407	368

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Tabela 11. Podział zatrudnionych wg grup dochodu na 1 członka rodziny do zapomogi wielkanocnej – 2011 rok

Przedziały dochodu	Grupa dochodu	Liczba pracowników
Do 1000 zł dochód	pierwsza	25
1001-5000	druga	4067
Powyżej 5000	trzecia	553

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Podział na grupy dochodowe (tab. 11) uwidacznia specyfikę zakładu wydobywczego, zatrudniającego w większości osoby pracujące w warunkach uciążliwych dla zdrowia, zarabiające miesięcznie powyżej minimalnego wynagrodzenia brutto.

Z tego powodu występuje inna gradacja zapomóg, w większości udzielana pracownikom z tytułu choroby czy innych zdarzeń losowych, a nie z powodu niskich dochodów, które są marginalną przyczyną występowania o świadczenie. Natomiast emeryci, renciści i ich członkowie rodzin za główny powód starania się o pomoc socjalną podają zdarzenia losowe i niskie dochody. Tendencję tę obrazuje tab. 10, gdzie liczba zapomóg udzielonych byłym pracownikom zakładu i członkom ich rodzin przekracza dwukrotnie liczbę zapomóg przyznanych pracownikom.

Kolejnym, bardzo istotnym elementem z punktu widzenia społecznego rodzin pracowniczych jest realizacja potrzeb mieszkaniowych z funduszu. „Władze publiczne prowadzą politykę sprzyjającą zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych obywateli, w szczególności przeciwdziałają bezdomności, wspierają rozwój budownictwa socjalnego oraz popierają działania obywateli zmierzające do uzyskania własnego mieszkania”⁷ – to zapis artykułu 75 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku. Zapewnienie możliwości kupna mieszkania to priorytet działających w omawianym przedsiębiorstwie związków zawodowych. Inicjują one wszelkie zmiany w regulaminie funduszu, by wyjść naprzeciw potrzebom szczególnie młodych rodzin. Partner społeczny i pracodawca zdają sobie sprawę, że zagwarantowanie pracownikom możliwości uzyskania warunków mieszkaniowych niezbędnych do godnego życia i rozwoju rodziny jest zadaniem niezwykle istotnym. Na zakup własnego mieszkania są chętni przede wszystkim młodzi pracownicy zakładu. Budowa domu dla wielu z nich jest poza możliwościami finansowymi, lecz zakup mieszkania, przy wydatnej pomocy rodziny oraz preferencyjnych kredytach hipotecznych z banku, staje się bardziej realny. Tym bardziej, że dotychczasowe warunki udzielania kredytu z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są dogodne (pożyczka na 10 lat, niskie oprocentowanie, a jej wysokość nierzadko gwarantuje wymagany przez bank udział własny pracownika). Dodatkowym bodźcem dla młodych pra-

⁷ DzU 1997 nr 78 poz. 483: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naródw referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 roku.

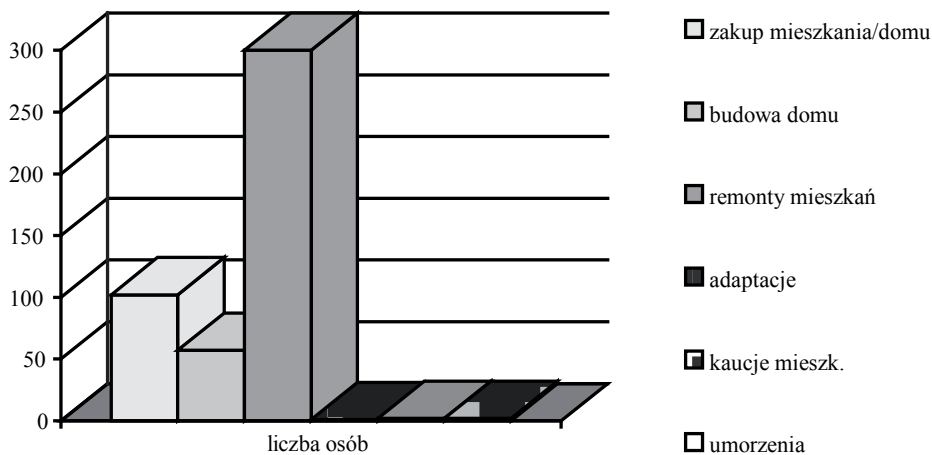
owników do zainteresowania się kredytami mieszkaniowymi w latach następnych jest ulga odsetkowa (dziś program Rodzina na swoim). Potrzeby pracowników nie są na bieżąco zaspokajane. Oczekiwanie na pożyczkę trwa średnio do dwóch lat. Regulamin funduszu przewiduje też przypadki losowe. Rodzina nie pozostaje bez pomocy, gdy pracownik pożyczkobiorca nagle zmarł lub zginął tragicznie. Zakładowa Komisja Socjalna na wniosek członka rodziny uprawnionego do otrzymania pomocy z funduszu częściowo umarza spłatę pożyczki lub rozkłada ją na bardziej dogodne raty.

Wydatki z funduszu na realizację potrzeb mieszkaniowych pracowników na przykładzie omawianego pracodawcy, zatrudniającego ponad cztery i pół tysiąca załogi obrazuje tab. 12 i rys. 4.

Tabela 12. Wydatki z funduszu na realizację potrzeb mieszkaniowych pracowników 2011 roku

Lp.	Forma świadczenia w 2011 roku	Kwota ogółem	Liczba osób
1	Pożyczki na zakup mieszkania, domu	4 936 224,80	102
2	Pożyczki na budowę domu	2 850 000,00	57
3	Pożyczki na remont i modernizację domu, mieszkania	1 200 000,00	300
4	Pożyczki na adaptacje pomieszczeń na cele mieszkalne	100 000,00	1
5	Pożyczki na kaucje mieszkaniowe	20 000,00	2
6	Umorzenia pożyczek/zgony	50 000,00	2
	Razem wydatki na cele mieszkaniowe	9 156 224,80	464

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.



Rys. 4. Wydatki z funduszu na realizację potrzeb mieszkaniowych pracowników w 2011 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji zakładu wydobywczego województwa dolnośląskiego.

Elementem polityki prorodzinnej realizowanej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jest wsparcie w zakresie kosztów ponoszonych na edukację dzieci i młodzieży. Wydatki na wyposażenie dzieci do szkoły stanowią duże obciążenie w budżecie niejednej rodziny. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom rodzin pracowniczych, pracodawca udziela wydatnej pomocy w tym zakresie. Wydatki na pomoce szkolne stanowią w budżecie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na 2011 rok znaczącą pozycję kosztów; blisko 1/6 całości – liczba uczących się dzieci od 6 lat do 21 lat to blisko trzy tysiące uczniów. Ta grupa ponoszonych kosztów jest trzecią w kolejności, po wydatkach na świadczenia wypoczynkowe dla pracowników i wydatkach mieszkaniowych.

Największe obciążenie kosztowe wydatków z funduszu przeznaczone jest na wypłatę świadczenia urlopowego, tzw. pensję wczasową. W 2011 roku z tego świadczenia skorzystało ogółem 4668 osób, a łączna kwota wypłaconych świadczeń wypoczynkowych wyniosła prawie jedną trzecią ogólnego budżetu funduszu.

Należy przy tym zaznaczyć, że kwoty wypłacanych świadczeń urlopowych były zróżnicowane, a o ich wysokości decydowało kryterium dochodowości gospodarstwa domowego za rok poprzedni, tj.:

- do 693,00 zł/os.,
- dochody w przedziale 693,00-1386,00 zł/os.,
- dochody powyżej 1386,00 zł/os.

Liczba osób, których dochód w gospodarstwie domowym wyniósł do 693,00 zł/os. – 14,

Liczba osób, których dochód w gospodarstwie domowym wyniósł 693,00-1386,00 zł/os. – 43,

Liczba osób, których dochód w gospodarstwie domowym wyniósł ponad 1386,00 zł/os. – 4611.

Wypłata „pensji wczasowej” w okresie wzmożonego zainteresowania pracowników letnim wypoczynkiem jest znaczącą pomocą dla ich gospodarstw domowych, stymuluje rodzaj tego wypoczynku i zakreśla jego ramy, szczególnie w rodzinach o niższych dochodach.

6. Podsumowanie

Politykę prorodziną określa się m.in. jako próbę tworzenia przez państwo (samorząd terytorialny itp.) odpowiednich warunków ekonomicznych rodzinom. Omówione formy pomocy rodzinie, realizowane przez jeden z zakładów wydobywczych województwa dolnośląskiego, dysponujący nie tylko budżetem z odpisu podstawowego na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, ale przeznaczający na zasilenie funduszu dodatkowe środki z wypracowanego zysku netto, umiejscawiają go zatem w rzędzie liczących się partnerów w tworzeniu klimatu sprzyjającego polityce prorodzinnej i doskonale się w nią wpisują. Wydatna pomoc w realizacji wypoczynku własnego pracowników oraz ich dzieci, postawienie na rozwój form rekreacji

rodzin, pomoc finansowa w nagłych sytuacjach losowych to tylko niektóre z form pomocy rodzinom pracowniczym. Dążenie przez pracodawcę do wyrównywania i niwelowania nadmiernych różnic w dostępie do określonych dóbr kultury, rekreacji, wypoczynku, zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych, a także ochrona grupy beneficjentów pozbawionych dostępu do tych dóbr może więc przyczynić się do egalitaryzacji funkcji funduszu i rozszerzania skali świadczeń socjalno-bytowych.

Jednym z ważniejszych zadań dla pracodawcy i związków zawodowych staje się – wobec powiększającego się rozwarstwienia społecznego, pauperyzacji rodzin słabych, z jakich wywodzą się młodzi pracownicy – znalezienie form i metod zaspokajania, obok potrzeb socjalnych, także ich potrzeb mieszkaniowych. Rozwój rodziny to przede wszystkim wychowanie dzieci we własnym domu i zapewnienie im możliwie najlepszych warunków socjalnych oraz przeciwdziałanie wszelkim patologiom. Bez własnego mieszkania młodzi ludzie nie osiągną stabilizacji skłaniającej do założenia rodziny i planowania jej powiększenia.

U omawianego pracodawcy nie ma wielu pracowników osiągających niskie dochody. Niemniej konieczne, wobec zmian społecznych w kraju, staje się szukanie nowych form pomocy pracownikom w takich obszarach, jak wsparcie w zakupie własnego mieszkania oraz dostępność do usług medycznych dla niego samego i rodziny.

Można przewidzieć, że w ciągu najbliższych pięciu lat zakładowe fundusze świadczeń socjalnych w planach swoich wydatków będą zmierzać ku bardziej zindywidualizowanej pomocy swoim pracownikom i członkom ich rodzin. Środki funduszu winny być przesunięte w kierunku zwiększenia pomocy i poprawę warunków mieszkaniowych. W tym celu należałoby nieco ograniczyć pulę wydatków z funduszu na inne świadczenia.

Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3⁸ i nowelizacja ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pozwalają pracodawcy, który utworzy zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczy na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2 ustawy, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

Kolejnym przewidywanym *novum* będą świadczenia z funduszu w postaci karty przedpłaconej z wprowadzoną na nią wartością pieniężną, która, mając charakter pieniądza elektronicznego, będzie stanowić świadczenie pieniężne. Zróżnicowanie wartości tych kart, uzależnione od dochodu na jednego członka w rodzinie pracownika, pozwoli mu w dowolny sposób korzystać z klubów fitness, kina, teatru, hal sportowych, klubów benefit itp. pod warunkiem rozszerzenia sieci dystrybutorów usług na karty przedpłacone. Nie będzie to trudne ze względu na lawinowy rozwój usług elektronicznych.

⁸ DzU 2011, nr 45, poz. 235 z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest bardzo ważnym elementem kształtowania polityki prorodzinnej. Jego prawidłowe planowanie i realizacja oraz szybkie reagowanie na zmiany, jakie zachodzą w sytuacji pracowników korzystających ze świadczeń, jest ważnym elementem w całym systemie rozwiązań niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania polityki prorodzinnej zakładu pracy.

Literatura

- Czubakowska A., Gabrusewicz W., Nowak E., *Podstawy rachunkowości zarządczej*, PWE, Warszawa 2006.
- Gabrusewicz W., *Podstawy analizy finansowej*, PWE, Warszawa 2005.
- Kamerman S.B., *Rodzina: problemy teorii i polityki*, [w:] *O polityce rodzinnej: definicje, zasady, praktyka*, Materiały z Zagranicy z. 2, IPiSS, Warszawa 1994.
- Kiedrowska M. (red.), *Rachunkowość finansowa – materiały pomocnicze do wykładów i ćwiczeń*, Wydawnictwo AE, Poznań 2004.
- Kłós B., Szymańczak J., *Polityka państwa wobec rodziny*, Informacja BSiE nr 1251 (IP-111S), Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2006.
- Kubów A., Szczepaniak J. (red.), *Usługi społeczne wobec rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2011.
- Kubów A., Szczepaniak J. (red.), *Współczesne wyzwania polityki społecznej wobec rodziny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2010.
- Moroń D., Zamorska K. (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne. Dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław 2010.
- Opióła D., *Polityka społeczna i inne sprawy*, źródło internetowe: <http://www.forestap.republika.pl/> [dostęp: 06.10.2012].
- Sojak S., Stankiewicz J. (red.), *Podstawy rachunkowości*, Wydanie II uaktualnione; TNOiK, Toruń 2004.
- Sienkiewicz-Gola A., *Zastosowanie metod analizy finansowej w określaniu kierunków wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na przykładzie jednego z oddziałów spółki akcyjnej „XYZ”*, praca podyplomowa, AE, Poznań 2006, niepublikowana.
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
DzU 1996, nr 70, poz.335 z późniejszymi zmianami.
www.sluzbapracownicza.gov.pl.

IMPLEMENTATION OF FAMILY POLICY IN THE LIGHT OF COMPANY SOCIAL BENEFITS FUND LAW ON THE EXAMPLE OF ONE OF THE MINES IN LOWER SILESIA VOIVODESHIP

Summary: The article attempts to answer the following question: Does the content of enactment of Company Social Benefits Fund agree with the current family friendly policies? The author briefly discusses the content of the act, group of people entitled to receive benefits and the criteria for granting benefits on the basis of examination. She outlines the main

factors affecting planning of the annual budget of the fund and emphasizes the role of trade unions and employer in creating the annual plan of expenditures from the social fund, in the formation of healthy behavior of employees and members of their families as well as in the relationship maintaining between generations in the workplace, which is reflected in the fund regulation. In the conclusions the author attempts to determine expected trends of social activity in the workplace.

Keywords: family, employers, trade unions, social fund, social services.