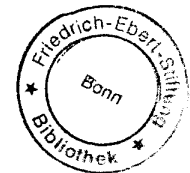


**PIERWSZY PRZEGLĄD
UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY**

GDAŃSK 13 - 14 MARCA 1997

materiały z konferencji

A 98 - 01931



Spis treści

Wydano przy współpracy:
Działu Branżowego KK NSZZ „Solidarność”,
Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”
Fundacji im. Friedricha Eberta - Przedstawicielstwo w Polsce

Opracowanie materiałów:
Dział Branżowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
80-855 Gdańsk ul. Wąty Piastowskie 24

Druk i skład: Drukarnia Misiuro
Gdańsk, ul. Krasickiego 9, tel. 42 94 95

Wstęp	5
KAROL ŁUŻNIAK Układy zbiorowe jako forma cywilizowania stosunków pracy ... 7 <i>(wystąpienie otwierające konferencje)</i>	
MACIEJ MANICKI Uwagi na temat praktyki rejestracyjnej ponadzakładowych układów zbiorowych pracy	9
ANDRZEJ J. WILK Pracodawcy a zbiorowe stosunki pracy w Rzeczypospolitej Polskiej	13
BOGDANA ZAGÓRSKA Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy w roku 1996	21
MARCIN ZIELENIECKI Problemy prawne wynikające z praktyki układowej	27
PAWEŁ ŚLIWSKI Modele rokowań zbiorowych	33
IWONA PAWLACZYK Układy zbiorowe pracy, a warunki pracy	40
JACEK SMAGOWICZ Ocena ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w zakresie ochrony pracowników przed bezrobociem	44
EWA TOMASZEWSKA Układy zbiorowe, a polityka płacowa	48
PREZENTACJA ZAREJESTROWANYCH PUZP	52
Załączniki	81

Oddajemy dziś do rąk czytelników, obszerny wybór materiałów z I Przeglądu Układów Zbiorowych Pracy, który odbył się w Gdańsku w dniach 13-14 marca 1997r. Przypomnijmy, że konferencja ta, zorganizowana przez NSZZ „Solidarność”, była pierwszą próbą zgromadzenia pracodawców i związkowców, zaangażowanych w tworzenie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Uczestniczyli w niej przedstawiciele stron prawie wszystkich, figurujących w rejestrze Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, układów. Dodatkowo obecność reprezentantów tego ministerstwa oraz Państwowej Inspekcji Pracy stworzyła rzadką okazję do niekonfrontacyjnej wymiany poglądów na temat „cywilizowania stosunków pracy”. Okazało się, że choć poglądy pracodawców i pracobiorców na temat konkretnych układów są czasami rozbieżne, to jednak nikt nie kwestionuje samej idei porządkowania w ten sposób wzajemnych relacji.

Jednocześnie sama konferencja pokazała, że jest jeszcze wiele do zrobienia, aby ponadzakładowe układy pracy mogły choć w części spełnić rolę moderującą i regulującą, tak jak się to dzieje w większości krajów Europy Zachodniej. Na dzień dzisiejszy nie ma bowiem powodów do optymizmu. W rejestrze MPiPS znajduje się 10 układów ponadzakładowych (wg danych z kwietnia 97). Z tego 2 znajdują się w trakcie wypowiedzenia. Strony większości pozostałych układów borykają się z różnego rodzaju problemami. Warto zwrócić uwagę, że w części przypadków mamy do czynienia z układami przekształconymi, gdzie związkowcy nieraz pod groźbą strajków zmuszali pracodawców do wejścia w obowiązki stron. Próby konstruowania układów dla kolejnych sektorów życia społecznego natrafiają na trudne do przebycia bariery natury prawnej. Związki pracodawców, wciąż mają kłopot z ustaleniem własnej tożsamości. Czasami w ogóle ich nie ma. Nagminne są problemy z reprezentatywnością rozlicznych związków zawodowych. O tym wszystkim mówiono na konferencji. Wskazywano też na potrzebę zmian. Chodzi tu zarówno o sferę prawodawczą jak też o kwestię przelamywania wzajemnych uprzedzeń. Czy tak się stanie, pokażą najbliższe lata. Widać jednak wyraźnie, że musi być do tego wspólna wola pracodawców, związków zawodowych i rządu.

Wracając do publikowanych materiałów. W niniejszym opracowaniu zawarte są wszystkie istotne wystąpienia zaproszonych gości. Jeśli chodzi o wystąpienia dotyczące już funkcjonujących układów, chcieliśmy zaprezentować choćby skróto- we opinie przedstawicieli stron wszystkich itp. Z tego też względu, tam gdzie nie dostarczono nam tekstów wystąpień musieliśmy uciec się do zapisu magnetofono-

wego. Z góry przepraszamy za niezbędne stylistyczne korekty, które staraliśmy się ograniczyć do minimum.

Uważamy, że należy ponosić odpowiedzialność zarówno za sukcesy jak i porażki. Mając nadzieję, że przegląd zostanie zaliczony do tej pierwszej kategorii, chcielibyśmy podkreślić, że inicjatorem konferencji był Adam Dimer, przewodniczący Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”, czynny wkład do jej organizacji wnieśli pracownicy i działacze związkowi z tegoż sekretariatu, natomiast realny kształt całego przedsięwzięciu nadał zespół pracowników Działu Branżowego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Zorganizowanie konferencji było możliwe dzięki finansowemu wsparciu wszystkich sekretariatów branżowych Związku. Z kolei życzliwości Fundacji Friedricha Eberta zawdzięczamy możliwość opublikowania rezultatów przeglądu.

Chcielibyśmy, by sama konferencja jak też i ta publikacja przyczyniły się do przyobleczenia w konkretne kształty idei dialogu społecznego. Mamy także nadzieję, że postęp w tej dziedzinie pozwoli na dalsze spotkania z sygnatariuszami kolejnych wchodzących w życie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

W imieniu zespołu organizacyjnego i redakcyjnego

*Sławomir Adamczyk,
Dział Branżowy Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”*

KAROL ŁUŻNIAK

*Członek Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
odpowiedzialny za struktury branżowe*

UKŁADY ZBIOROWE JAKO FORMA CYWILIZOWANIA STOSUNKÓW PRACY

wystąpienie otwierające konferencję

Witam zebranych w imieniu Mariana Krzaklewskiego, przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”, któremu obecna sytuacja w kraju nie pozwoliła na obecność na konferencji.

Pozwolę sobie podzielić się z państwem kilkoma myślami w oparciu o wizję dotyczącą negocjowania i podpisywania układów zbiorowych, szczególnie na szczeblu ponadzakładowym. Tego typu rozwiązania, które stają się coraz częściej obiektem prac struktur związkowych są najprostszą i - jak sądzę - najskuteczniejszą formą ucywilizowania wzajemnych stosunków pracy.

Mam przyjemność wywodzić się z branży górniczej, która była prekursorem tego właśnie rozwiązania. Z perspektywy czasu, a jest to już prawie 5 lat mogę powiedzieć, że trudne jak zawsze stosunki między pracodawcami, a pracobiorcami, w następstwie tego, że mieliśmy podpisany ponadzakładowy układ zbiorowy pracy nabrały charakteru normalności. Oczywiście nie wyklucza to konfliktów, ale je cywilizuje, porządkuje w sposób zdecydowany. W momencie, kiedy szukaliśmy partnera społecznego do negocjacji, mieliśmy poważne konflikty - chodzi tutaj o stronę pracodawców. W niektórych branżach pamiętam nawet akcje protestacyjne - określony materiał układowy był przygotowany, a z drugiej strony pracodawcy nie chcieli zawiązać stowarzyszenia, zrzeczenia pracodawców. Były to pionierskie początki, które powodowały, że nikt tak naprawdę nie czuł konsekwencji, jakie mogą wynikać z zawarcia układu zbiorowego. Pamiętajcie Państwo, że stosunki własnościowe były równie nieprzejrzyste, często pracodawcy byli jakby pasem transmisyjnym głównego właściciela, którym było konkretne ministerstwo - konkretny minister w imieniu skarbu państwa. Była to działalność pionierska, którą jest już powoli za nami. Jestem o tym absolutnie przekonany, że skala zarejestrowanych w 1996r. układów właśnie na to wskazuje.

Chciałbym Państwa poinformować, że w branżach nie wymienianych jeszcze w wykazie prace idą pełną parą - właśnie tam gdzie strony się odnalazły, gdzie rozpoczęły już negocjacje.

Drugą ważną sprawą, o której chciałbym wspomnieć z perspektywy historycznej, jest skomplikowana sytuacja po stronie pracobiorców. Proszę sobie wyobrazić, że w jednym większym zakładzie może występować kilkanaście central związkowych. Nie chciałbym tego oceniać, to jest ich prawo, ale występują związki o różnym ciężarze gatunkowym, np. liczby zrzeszonych pracowników. W tym samym zakładzie występują związki zrzeszające kilka i kilkanaście tysięcy członków - to jest jedna strona problemu. Drugą jest to, że są tam związki wąskiej grupy zawodowej tego ogromnego zakładu pracy i są związki, które zrzeszają wszystkie grupy zawodowe, a więc reprezentujące interes wszystkich pracowników tego zakładu. Zebranie się w jedną reprezentację, uzgodnienie wspólnej taktyki, wspólnego interesu w takiej sytuacji jest bardzo trudne. Trudne, bo interesy wąskiej grupy zawodowej nie mogą być współmierne do interesów całokształtu pracowników w danym zakładzie. Jest to dla nas pewne wyzwanie, jest to pewna praca do wykonania. Nie ukrywam, że mam takie propozycje, one jakby wychodzą na co dzień z życia. Posłużę się tutaj przykładem własnej branży - jestem przewodniczącym Sekcji Krajowej Górnictwa Węgla Kamiennego NSZZ „Solidarność”. Podczas negocjowania powoli dochodzimy do pewnych wniosków, mówimy o reprezentatywności w porządkowaniu sceny pracobiorców. Często się tak zdarza, że poprzez brak porozumienia w bardzo różnych sferach można byłoby nie załatwić najbardziej istotnych problemów.

Trzeci element, o którym chciałbym wspomnieć wynika z praktyki, z mojego kontaktu z branżami w naszym związku. Są przypadki firm prywatnych, np. w handlu, gdzie nie sposób uporządkować strony pracodawców. Właściciele małych i bardzo małych zakładów nie są w ogóle zainteresowani zawieraniem układów zbiorowych - jest to chyba najtrudniejszy problem. Wiele z nas ma kontakty np. z dwuosobową załogą czy dziesięcioosobowym zakładem pracy gdzie dzieją się straszne rzeczy. Nie wierzę abyśmy na tym spotkaniu znaleźli rozwiązanie, ale musimy o tym pamiętać, musimy ten problem załatwić. W tego typu przypadkach strona pracobiorcy jest zbyt słaba, zbyt bojaźliwa aby artykułować swoje potrzeby, boi się, że podpisanie układu może doprowadzić do upadku firmy.

Starajmy się tworzyć na terenie swojego zakładu czy branży, nowoczesny układ zbiorowy, który będzie swoistą konstytucją.

To chyba są najważniejsze rzeczy wzięte z autopsji.

Namawiam państwa do dyskusji i życzę owocnych obrad oraz wyników konferencyjnych.

MACIEJ MANICKI

Wiceminister Pracy i Polityki Socjalnej

UWAGI NA TEMAT PRAKTYKI REJESTRACYJNEJ PUZP*

Szanowni państwo jednym z głównych warunków zachowania spokoju społecznego jest wzmacnianie i rozwój dialogu prowadzonego przez partnerów społecznych w różnych formach. Jednym z podstawowych form tego dialogu jest prowadzenie rokowań zbiorowych w efekcie których zawierane są układy zbiorowe pracy.

Układy coraz bardziej znacząco kształtują zbiorowe stosunki pracy szczególnie w zakresie warunków pracy i wynagradzania, aczkolwiek nie ograniczają się tylko do tego obszaru i jak słusznie wykazał pan Karol Łuźniak, zaczynają regulować również stosunki pomiędzy samymi partnerami społecznymi.

W państwie o ustroju demokratycznym rola prawa ustawowego w regulowaniu stosunku pracy powinna być ograniczona do stanowienia norm gwarantujących określone minimum, szczególnie chodzi o zapewnienie należytej ochrony interesu społecznego oraz podstawowych praw i obowiązków stron w stosunku pracy. Wszystko to, co wykracza poza minimum koniecznego ładu prawnego powinno być regulowane przez samych pracowników i pracodawców. Ponad dwa lata temu weszły w życie nowe przepisy działy jedenastego Kp dotyczące układów zbiorowych pracy. Zasadniczy sens tych zmian polegał na zdecydowanym wzmocnieniu roli stron układów w zakresie regulowania warunków jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy. Równocześnie w poważnym stopniu ograniczone zostały zadania państwa w tej dziedzinie - obecnie ograniczają się one przede wszystkim do określenia jedynie minimalnych norm ochrony i gwarancji. W zasadniczy sposób rozszerzony został zakres tematyczny jaki może stać się przedmiotem negocjacji układowych.

Wspomnę, że w okresie gdy negocjowaliśmy, w ramach paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, treść nowego działy XI Kp doszliśmy do wniosku, że lepiej będzie gdy zamiast katalogu pozytywnego czyli takiego, który wskazuje w jakich dziedzinach można regulować stosunki prawne, posłużymy się katalogiem negatywnym wskazującym wyłącznie te obszary, których układy zbiorowe regulować nie powinny, całą resztę pozostawiając do swobodnego kształtowania pomiędzy pracodawcami, a związkami zawodowymi. W efekcie zawierania układów zbiorowych stają się one w coraz większym stopniu głównym źródłem prawa pracy stosowanego

* tytuł wystąpienia pochodzi od redakcji

poszczególnych zakładach pracy i branżach. Coraz częściej rozstrzygają o warunkach jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy określonej grupy pracowników.

Jak wiadomo istnieją dwa podstawowe rodzaje układów zbiorowych - zakładowe rejestrowane przez właściwy terytorialnie Okręgowy Inspektorat Pracy, oraz ponadzakładowe, rejestrowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej. Przy sprawdaniu wymogów formalnych szczególnie ważne jest ustalenie czy układ został zawarty przez właściwy statutowo organ ponadzakładowych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców. Niestety, musimy stwierdzić, iż w większości zgłoszonych do zarejestrowania puzp wskazywano organy stron, które w statutach nie były uprawnione do zawierania układów. Dużo zastrzeżeń budzi również treść przesyłanych wniosków o zarejestrowanie puzp. Zazwyczaj nie zawierają potwierżeń, najczęściej dotyczy to przede wszystkim ustalenia:

- czy wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, reprezentujące pracowników dla których ma być zawarty układ, zostały zawiadomione o inicjatywie rozpoczęcia w tej sprawie negocjacji,
- czy wszystkie organizacje związkowe przystąpiły do negocjacji, a jeśli nie to czy w negocjacjach brały udział wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe.

Wyżej wymienione uchybienia natury formalnej powodują konieczność dokonywania uzupełnienia niezbędnych informacji. Na marginesie musimy powiedzieć, że czasami jesteśmy w dosyć trudnej do wytłumaczenia sytuacji, w której dostajemy do zarejestrowania układ zbiorowy, gdzie stroną w imieniu pracowników są reprezentatywne organizacje związkowe, ale pomiędzy nimi znalazły się jedna czy dwie, które nie są reprezentatywne. W takiej sytuacji musimy prosić, aby organizacja taka ze względów formalnych wycofała swój udział. Jest to mankament prawa, który być może powinien zostać usunięty, ale w sposób, który nie zburzy logiki systemu tworzenia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Praktycznie wszystkie ponadzakładowe układy zbiorowe pracy zawierają również postanowienia niezgodne z przepisami prawa. Nie sposób podać tu wszystkich, chciałbym jednakże zwrócić uwagę na najważniejsze z nich, a jednocześnie najczęstsze występujące.

Przed wszystkim należy powiedzieć o puzp, naruszających autonomię stron układu zakładowego - zawierających dyrektywy dla pracodawców i zakładowych organizacji związkowych. Tutaj trzeba zwrócić uwagę na to, że adresuje się często polecenia do zakładowych organizacji związkowych, a zapominając przy tym, że niezadko są kierowane do organizacji nie zrzeszonych w tych organizacjach ponadzakładowych, które takie dyrektywy w swoim układzie zawarły.

Innym, często popełnianym błędem jest uzgadnianie rozwiązań, które są mniej korzystne dla pracowników, niż to wynika z postanowień Kodeksu pracy lub innych zapisów. Dotyczy to m.in. czasu pracy, wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych,

wynagrodzenia za czas przestoju, czy sposobu przeliczania miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego na godzinową stawkę tego wynagrodzenia.

Błędy te wynikają zazwyczaj z przenoszenia do układu części przepisów Kodeksu pracy i to w sposób czasami niepełny co powoduje taką sytuację, że wówczas ten przepis staje się przepisem ograniczającym. Trudno jest więc nam takie kwestie rejestrować. Ponadto ostatnio zdarza się nie uwzględnianie w puzp zmian Kp, które weszły w życie w czerwcu ubiegłego roku. Dużo trudności sprawia również zapewnienie poprawności legislacyjnej. Nieraz, czytając niektóre postanowienia układu, trudno dobrać co o co w nich chodzi. Może to rodzić w przyszłości trudności interpretacyjne, a niekiedy stać się źródłem niepotrzebnego konfliktu.

W jednym z puzp, które przyszło mi rejestrować, znalazło się postanowienie, iż pracownicy, którzy na dzień wejścia w życie tego układu nie spełniają określonych kwalifikacji wymogów kwalifikacyjnych nie mogą być przeszerzegowani. I to jest do przyjęcia, gdyby były zapisy mówiące, że jeśli oni później te wymogi kwalifikacyjne zdobędą, to będą mogli być przeszerzegowani, ale tam takiego zapisu nie ma, tam jest norma, że jeżeli ktoś na dzień zawarcia tego układu nie spełnia wymogów, to nie będzie mógł być przeszerzegowany.

Nie pozostawiamy stron układu samym sobie z tymi kłopotami. Staramy się udzielać pomocy w zakresie jak najszerszym. To nie jest deklaracja bez pokrycia, praktycznie do tej pory zarejestrowanie każdego układu ponadzakładowego poprzedzone było udzieleniem stosownej pomocy ze strony naszego ministerstwa. Nic dziwnego, bo jest to w naszym wspólnym, dobrze pojętym interesie. Mogę poinformować, że do 6.03 br zostało zarejestrowanych 10 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, 3 protokoły dodatkowe do tych układów. W toku prac rejestracyjnych na różnych etapach jest dalszych 6 puzp. Ponadto wpisano do rejestru jedno porozumienie o zachowaniu uprawnień i świadczeń, stosowanych w państwowych jednostkach sfery budżetowej na podstawie, zawartego przed 26 listopada 1994r. porozumienia. Warto zaznaczyć, że w ostatnim okresie coraz więcej wpływa wniosków rejestracyjnych.

W sumie jednak liczba zarejestrowanych oraz zgłoszonych do rejestracji puzp nie jest zbyt imponująca. Przyczyną jest, jak zauważył pan Karol Łuzniak, często brak partnerów do negocjacji, np. w przemyśle lekkim, czy włókienniczym. Brak jest tutaj możliwości wykreowania takiego partnera, aby w przyszłości móc osiągnąć i rozpocząć negocjacje w sprawie puzp. Zresztą podobne sytuacje miały miejsce w przemyśle obronnym. Znalazły się strony, znalazła się platforma do dyskusji, czego chyba pracodawcy nie żałują. Tutaj trzeba powiedzieć, że według naszego rozeznania nie wszyscy pracodawcy są zainteresowani zawieraniem puzp i to wychodzi ostatnio z pełną ostrością - mówią, że wystarczają w zupełności zakładowe układy zbiorowe lub regulaminy pracy i zasady wynagradzania. Wielu pracodawcom pojawienie się puzp kojarzy się z ograniczeniem ich samodzielności, obawiają się też, że może im grozić trudnościami finansowymi.

W okresie ostatnich kilku lat doszło w wielu branżach do pogłębienia różnic w kondycji finansowej poszczególnych pracodawców. W tej sytuacji trudno jest wdrożyć taki puzp branżowy. To samo można odnieść do innych układów nie o charakterze branżowym: np. do układu terytorialnego gdzie różnica w pozycji finansowej pracodawców jest tak duża, że w tym momencie ogranicza puzp do tego, co definiują powszechnie obowiązujące przepisy. Pojawia się tutaj pytanie o sens takiego układu zbiorowego.

Mamy również przypadki występowania pracodawców z organizacji w chwili pojawienia się inicjatywy zawarcia układu zbiorowego, mamy również przypadek wypowiedzenia świeżo zawartego puzp. Te obawy nie oznaczają jednak, że rokowań w sprawie układów jest niewiele - wprost przeciwnie - one są prowadzone w dość szerokim zakresie choć głównie na szczeblu zakładowym, tam gdzie pracodawca posiada bezpośredni wpływ na kształt przyjmowanych rozwiązań. Pracodawca i zakładowe organizacje związkowe posiadają najczęściej pełną świadomość, że dla ustalenia określonych wynagrodzeń lub świadczeń wystarczy układ zakładowy. Uprawnienia układu zakładowego i ponadzakładowego w zakresie przedmiotowym są bowiem identyczne. Ustawodawca rozstrzygnął w taki sposób, że wszystko to co jest materiały układu ponadzakładowego śmiało można pomieścić w układzie zakładowym i to również jest element przyczyniający się do aktualnej sytuacji. O słuszności takiej tezy najlepiej może świadczyć łączna liczba ponad 8.800 zarejestrowanych układów zakładowych oraz blisko 9400 protokołów dodatkowych, łącznie ponad 18 tys. aktów prawnych zostało zarejestrowanych przez PIP.

Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej jest żywnie zainteresowane sprawnym, bezkonfliktowym prowadzeniem negocjacji i zawieraniem nowych układów zbiorowych pracy. Niezależnie od udzielania pomocy stronom układu rozważamy możliwość dokonania pewnych korekt w przepisach działu XI Kp, które ułatwiały by negocjacje, niwelowały przeszkody. Jest to problem oczywiście do rozważenia czy i na ile sytuacja w służbie zdrowia powinna skłaniać nas do zmian w przepisach, które pozbawiły by nas możliwości identyfikacji stron układu zbiorowego. Należy pamiętać że państwo coraz bardziej odchodzi od roli omnipotentnego podmiotu odpowiedzialnego za kształtowanie i realizację całości życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Temu procesowi towarzyszy decentralizacja określonych uprawnień oraz umacnianie pozycji partnerów społecznych. Ważne miejsce w tym procesie odgrywają rokowania w sprawie zawarcia układów zbiorowych pracy na różnym szczeblu. Niezbędne jest zatem ciągłe obserwowanie, analizowanie przebiegu oraz efektów tych rokowań, a także wymiana doświadczeń z partnerami społecznymi. Sądzę, że temu celowi służy dzisiejszy przegląd układów zbiorowych, pragnę więc jeszcze raz serdecznie podziękować za zaproszenie do udziału, za umożliwienie zabrania głosu, będę zarazem zobowiązany za wnioski i uwagi jakie mogą posłużyć w lepszym kształtowaniu prawa układowego.

ANDRZEJ J. WILK

Prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich

PRACODAWCY, A ZBIOROWE STOSUNKI PRACY W RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

I. Zbiorowe stosunki pracy

W literaturze naukowej najbardziej odpowiednim terminem, **powszechnie używanym dla określenia pojęcia zbiorowych stosunków pracy jest pojęcie „stosunki przemysłowe - industrial relations”**. Przy czym w rozumieniu tego pojęcia nie udaje się wykorzystać jednej ścisłej definicji. W Konfederacji Pracodawców Polskich **pod pojęciem zbiorowych stosunków pracy rozumiemy: „Ogół stosunków pomiędzy pracą, a kapitałem, wraz z niezbywalnym atrybutem, jakim jest oddziaływanie przez pracę i kapitał na system prawa dotyczącego tych stosunków - feed-back”**.

Takie pojmowanie pojęcia zbiorowych stosunków pracy jest wynikiem doświadczeń w działaniu organizacji pracodawców od 1990 roku oraz oparcia się na doświadczeniach innych krajów, przekazywanych poprzez zalecenia i konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. W okresie transformacji zapoczątkowanej w 1989 roku, mieliśmy do czynienia wyłącznie z dwoma podmiotami kształtującymi te stosunki, a mianowicie: rządem i związkami zawodowymi. Pierwsze stowarzyszenia pracodawców powstały w 1989r. Wraz ze wzrostem ilości pracodawców zrzeszonych w organizacjach rozpoczęto prowadzenie prac, których celem było znalezienie miejsca w systemie społecznym dla organizacji. Przekazanie uprawnień przez stronę rządową i ograniczanie dominującej roli związków zawodowych było procesem, w którym z wielkim trudem przebiegały organizacje pracodawców.

Do dzisiaj dobrze, że coraz rzadziej wypowiedane są tezy, że pracodawcy są słabi. Te tezy wypowiedane przez przedstawicieli administracji rządowej i związki zawodowe miały swoje uzasadnienie w niechęci do dzielenia się pewną częścią władzy. Odziedziczyliśmy system, w którym Państwo regulowało każdy fragment życia społecznego i gospodarczego i jego urzędnicy nie chcieli rezygnować ze swoich uprawnień. Powstałe w latach 80-tych związki zawodowe przekształcały się powoli z ruchu społecznego, który zainicjował przemiany w Polsce i nie miały ochoty rezygnować z wyłączności na kontakty z administracją rządową, we wszystkich sprawach dotyczących stosunków pracy. Nie dostrzegali, że w tym okresie nastąpiły zmiany w struktu-

rze własności. W swoim przekonaniu były utwierdzane poprzez fakt, że wyłączenie na konflikty w zakładach pracy (u pracodawcy) miał sektor publicznych firm. Przekonanie to miało swoje uzasadnienie ekonomiczne. O wysokości płac, warunkach pracy w tych firmach mógł decydować wyłącznie skarb państwa. Stwierdzenie, że pracodawcy są słabi oznaczało, że konflikt był przenoszony z poziomu firmy i jej zasobów, na poziom Państwa i zasobów budżetu.

Orężem w procesie zdobywania pozycji przez organizacje pracodawców były dwie regulacje MOP: zalecenie nr 113 i konwencja nr 144 oraz przychylność części aparatu państwowego (minister Kuroń). Dla organizacji pracodawców była to szansa na równoprawne traktowanie przez strony, a dla administracji rządowej, szansa na wykorzystanie amortyzatora, w stosunku do związków zawodowych.

Istotnym dla organizacji pracodawców i dominująco wpływającym na definicję zbiorowych stosunków pracy było zalecenie nr 113. Zalecenie to przedstawia zakres przedmiotowy w działaniach związków zawodowych i pracodawców, następująco:

1. Obszarem działań są wszystkie problemy, które stanowią obszar wzajemnych zainteresowań, a dotyczących interesów organizacji.
2. Szczególnie zainteresowania należy kierować na:
 - warunki płacy,
 - warunki pracy,
 - bhp,
 - system szkolnictwa zawodowego,
 - przekwalifikowywanie pracowników,
 - systemy ubezpieczeń zdrowotnych,
 - systemy ubezpieczeń emerytalnych,
 - produktywność,
 - programy rozwoju gospodarczego i socjalnego-branżowe, regionalne i na szczeblu krajowym.

Konwencja nr 144 zobowiązuje władze państwowe do stworzenia mechanizmów **skutecznych** konsultacji tych zagadnień z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. Dla nas istotne było, że konwencja nr 144 traktuje obu partnerów tj. związki zawodowe i organizacje pracodawców autonomicznie i jako równych wobec prawa i administracji państwowej. Konwencja nr 144 jest ratyfikowana przez Rzeczpospolitą Polską.

Z drugiej strony, aby neutralizować negatywny stosunek związków zawodowych do organizacji pracodawców, prezentowaliśmy quasi etatystyczną ideę, że partnerem dla pracodawców na poziomie firmy i branży, jest i będzie reprezentacja związków zawodowych, a nie bliżej nieokreślona i nie posiadająca osobowości prawnej, reprezentacja załogi.

Biorąc powyższe pod uwagę należy zaznaczyć, że zbieżne z opisową definicją zbiorowych stosunków pracy, wyrażoną na wstępie, jest definicja przedstawiona przez

Hansa Moerela, a mianowicie:

„**Stosunki pracy, odnoszą się do stosunków między pracodawcami, pracownikami, ich organizacjami i rządem(...)** Stosunki pracy mają charakter społeczny, ekonomiczny i polityczny. Stosunki społeczne w procesie pracy, rodzą zwykle sytuacje konfliktowe(...) Stosunki ekonomiczne realizują się na rynku pracy, gdzie zachodzi wymiana pracy na płacę(...) Stosunki polityczne zaś dotyczą interesów pomiędzy stronami(...) Niekiędy relacje te wyrażane są w otwartej walce o władzę i propagandowych utarczках.”

Generalizując należy stwierdzić, że najlepiej interesy indywidualnego pracownika mogą być realizowane poprzez zorganizowanie się w związku zawodowe. Pracownik, indywidualnie nawet posiadając ochronę prawną ma mniejsze szanse w walce z pracodawcą. Pracodawca, który nie jest zrzeszony w związku pracodawców powołanego do realizacji Jego interesów, ma mniejsze szanse w walce ze związkami zawodowymi. Aparat państwa, na który oddziaływują obie te formacje, jest niezbywalnym dla artikulowania i gwarantowania minimalnych uprawnień stron.

Stosunki pracy mają charakter wielodyscyplinarny, z zakresu socjologii, ekonomii, prawa finansowego i pracy, psychologii i innych. Wróćmy do definicji stosunków pracy. Aby uprościć samą definicję, można powiedzieć za Dunlopem, że **jest to „kompleks stosunków pomiędzy menadżerami, pracownikami i agendami rządowymi”** lub jak mówią Braine i Woolren: „**stosunki pracy nie mają ogólnie przyjętej definicji co do zakresu i treści**”.

Z punktu widzenia organizacji pracodawców uważamy, że definicja stworzona na ich użytek wewnętrzny najlepiej przystaje do warunków w jakich działają organizacje pracodawców w Naszym kraju.

II. Organizacje pracodawców

Pierwsza, w powojennej historii organizacja zrzeszająca organizacje quasi pracownicze powołana została do życia w dniu 17 września 1989 roku. W skład powołanej Konfederacji Pracodawców Polskich, weszły: Związek Rzemiosła Polskiego, Stowarzyszenie Pracodawców w Polsce, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Menedżerów i Towarzystwa Gospodarcze. Organizacja ta została zarejestrowana w oparciu o ustawę o stowarzyszeniach.

Po raz pierwszy w powojennym prawodawstwie użyto sformułowania „pracodawca”, w ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55/91 poz. 235). Uprawnomocnienie się ustawy spowodowało zmianę formuły prawnej działania Konfederacji i konieczność powtórnej rejestracji. Powstały zarejestrowane w oparciu o ustawę organizacje pracodawców, które w liczbie 7 powołały nową Konfederację.

W chwili obecnej Konfederacja Pracodawców Polskich zrzesza ponad 60 organi-

zacji pracodawców. Struktury członków Konfederacji mają charakter branżowy i regionalny. Największe organizacje branżowe, to:

- Związek Pracodawców Węgla Kamiennego - wszystkie podmioty w tej branży,
- Związek Pracodawców Hutnictwa - wszystkie podmioty w branży,
- Związek Pracodawców Motoryzacji - wszyscy producenci samochodów,
- Związek Pracodawców Elektryków - wszystkie elektrownie,
- Związek Pracodawców Producentów Węgla Brunatnego - 100% firm,
- Związek Pracodawców elektrociepłowni - 80% elektrociepłowni,
- Związek Pracodawców Zakładów Energetycznych - 100% zakładów,
- Związek Pracodawców Transportu samochodowego - 75% transportu,
- Przemysł Okrętowy, Budownictwo, Elektronika, Surowce Mineralne, Materiały Budowlane, Przetwórstwa Zbożowego, Producentów rolnych, Dzierzawstwa, Tekstyliny i inne - (20 -50% podmiotów).

Największe organizacje wielobranżowe, to:

- Związek Pracodawców Prywatnych - 8.000 podmiotów,
- Federacja Pracodawców woj. Legnickiego,
- Gdański Związek Pracodawców,
- Szczeciński Związek Pracodawców,
- Poznański Związek Pracodawców,
- Białostocki, Suwalski, Koszaliński, Katowicki, Wrocławski, Warszawski i Mazowski i inne.

Związki pracodawców, członkowie Konfederacji, zrzeszają pracodawców z prywatnego i publicznego sektora. Ponad 90% wszystkich członków reprezentuje sektor prywatnych przedsiębiorstw. Do związków pracodawców zrzeszonych w Konfederacji należą najwięksi pod względem zatrudnienia pracodawcy: publiczny - KGHM Polska Miedź S.A. i prywatny - Fiat Auto Poland. Na ponad 180 zarejestrowanych związków pracodawców, wszystkie niezrzeszone w Konfederacji zatrudniają ponad 50 razy mniej osób pracowników, jak w niej zrzeszone. Gdyby zastosować w odniesieniu do organizacji pracodawców zasady reprezentatywności, to jedyną reprezentatywną organizacją jest Konfederacja Pracodawców Polskich. Należy również zaznaczyć, że konfederacja pomagała i nadal pomaga w zakładaniu wielu organizacji, nie będących jej członkami, w przekonaniu, że ich wielość przerosła się w jakość. Dobrowolnie przystąpiła do wspólnej struktury organizacyjnej.

III. Wybór struktury organizacyjnej i cele działania konfederacji

Dwa czynniki spowodowały świadomy wybór formy organizacyjnej na szczeblu Państwa, a mianowicie formy konfederacyjnej:

- wielość interesów pojedynczego pracodawcy i konkurencja pomiędzy nimi na wolnym rynku,

- konieczność stworzenia własnej reprezentacji, która musi stać na straży ogólnych interesów podmiotów gospodarczych.

Najpełniej i optymalnie te interesy reprezentowała formuła konfederacji. W strukturze konfederacyjnej zrzeszone w niej organizacje pracodawców nie przekazują żadnych uprawnień statutowych. Struktura ta ma do zrealizowania trzy cele, związane z reprezentowaniem pracodawców wobec:

- administracji państwowej,
- central związków zawodowych,
- organizacji międzynarodowych: MOP, SOP, UNICE i OECD.

Oznacza to angażowanie się organizacji w sprawy płac, warunków pracy, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukację i produktywność. Współpracę w tworzenie programów rozwoju regionalnego, branżowego i programów rozwoju gospodarczego i społecznego. Ochronę interesów materialnych i niematerialnych pracodawców w ramach istniejącego systemu politycznego. Z tego ostatniego stwierdzenia wynika teza, że **organizacje pracodawców będą współpracowały z każdym rządem, bez względu na jego opcję polityczną, aby tworzyć najbardziej korzystne warunki dla rozwoju gospodarki.** Obrona interesów niematerialnych dotyczy głównie utrwalenia znaczenia organizacji wobec kontrpartnerów.

Więzi członkowskie są luźne i trwają do chwili, gdy są realizowane interesy indywidualnych pracodawców. Niezależnie od wyżej sformułowanych uwag należy podkreślić, że głównym celem działania organizacji pracodawców na wolnym rynku, jest **długoterminowy, bezkonfliktowy rozwój firm.**

Rozwój firmy oznacza konieczność osiągania zysków, jako podstawy wszelkich działań gospodarczych. **Zysk jest immanentną cechą działania firmy i nie może być przeznaczony na płace.** Stanowi on niezbywalny element, który pozwala na utrzymanie miejsc pracy, szkolenie personelu, zmiany technologii i odpowiedni marketing działalności. Odpowiednie zyski w firmach wymagają optymalizacji po stronie kosztowej, a więc optymalizacji płac.

Bezkonfliktowy rozwój, na wolnym rynku gwarantuje długoterminowe istnienie firmy. Dlatego też, pracodawcy traktują pracowników jako podmiot stosunków pracy, tworząc w miejscu pracy optymalne warunki ich rozwoju. Gwarantem bezkonfliktowego rozwoju są układy zbiorowe pracy, które stabilizują warunki wewnątrz firm w dłuższych okresach, pozwalających na długoterminowe planowanie. Czynnikiem wpływającymi na produktywność, jakość i wydajność są: wykształcenie, zdrowie i wypoczynek pracownika. Koszty z tym związane są zawsze elementem układu zbiorowego. Koszty te stanowią substytut płac. **Układy zbiorowe w rozumieniu pracodawców są środkiem technicznym stabilizującym byt firmy na wolnym rynku.** Układy zbiorowe pracy nie są celem samym w sobie.

Istotnym czynnikiem wpływającym na działanie każdej firmy jest oddziaływanie na administrację rządową. Administracja ta ma decydujący wpływ na politykę gospo-

darczą, ceny, restrukturyzację regionów, podatki, systemy kształcenia, fundusze pracy, subsydiowanie nowych miejsc pracy, nakazy, zakazy, ulgi i podatki, prawo pracy i warunki pracy. Dlatego też, organizacje pracodawców próbują poprzez wytworzenie mechanizmów współzależności stanu firm i możliwości pokrycia wydatków sfery budżetowej oddziaływać na administrację, aby tworzyła ona optymalne warunki dla ich rozwoju. Organizacje pracodawców dążą do optymalizacji kosztów pracy oraz do samodzielności podmiotów gospodarczych. Wzrost wydatków publicznych, podnosi koszt pracy poprzez podatki i świadczenia socjalne. Poziom udziału budżetu w PKB jest odwrotnie proporcjonalny do wolności gospodarczej: im wyższy udział tym mniejsza wolność gospodarki. Dlatego też, często używa się hasła o ograniczeniu interwencji polityki w gospodarce.

Ze względu na konieczność podejmowania przez pracodawców decyzji indywidualnych w odniesieniu do swoich firm, jako podstawowy instrument działania uznają oni układy zbiorowe pracy, w szczególności na poziomie firmy. Nieuczciwa konkurencja na poziomie branży eliminują poprzez ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.

IV. Uzgadnianie interesów na szczeblu Państwa

Każda ze stron dialogu: administracja państwowa, związki zawodowe i pracodawcy mają swoje, zdefiniowane interesy. W dużym uproszczeniu można powiedzieć, że Państwo stoi na straży interesów ogółu obywateli, związki zawodowe na straży interesów pracowników i w opozycji do pracowników, pracodawcy stoją na straży interesów rozwoju gospodarczego. Istotną formułą, która służy uzgadnianiu interesów na szczeblu centralnym jest wspólny dialog. Zgodnie z naszą doktryną, za interes publiczny uznajemy kompromis interesów tych trzech stron dialogu. Nie znajdujemy żadnego innego mechanizmu wypracowywania tego co stanowi interes publiczny. Gdyby ten interes dało się opisać enumeratywnie, to trud włożony w wypracowanie i zrealizowanie dialogu społecznego byłby bezproduktywny. Tak nie jest. Długotrwałe i zmudne negocjacje, które prowadzą do kompromisu są konieczne i niezbywalne aby zoptymalizować interesy stron.

W latach 1990-1996 wypracowano szereg mechanizmów, które pozwalają na współdziałanie na wszystkich partnerów dialogu społecznego. Do tych mechanizmów należy, w szczególności zaliczyć:

- Trójstronną Komisję do spraw Społeczno-Gospodarczych, zadaniem której jest uzgadnianie stanowisk, w sprawach dotyczących makroekonomicznych czynników wzrostu gospodarczego i socjalnego. Osiągnięcie kompromisu wymaga dużego wysiłku i jest wskaźnikiem, że problem jest rozwiązany we wspólnym interesie. Brak porozumienia oznacza, że naruszone zostały interesy grupy lub grup społecznych,
- Radę Ochrony Pracy przy Marszałku Sejmu RP, zadaniem której jest propo-

nowanie rozwiązań prawnych w zakresie warunków pracy, uwzględniających interesy stron,

- Naczelną Radę Zatrudnienia, która jest organem nadzorczym nad funduszem pracy. Funduszem na który płatnikiem są pracodawcy, a beneficjentami byli pracownicy. Wydatkowanie środków z tego funduszu, w sposób racjonalny zmniejsza obciążenia firm i pozwala na stabilizację miejsc pracy,
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który przeznaczony jest na wspieranie firm znajdujących się w złym stanie finansowym, aby utrzymać miejsca pracy. Pozwala ona na osłony socjalne dla pracowników w sytuacji upadłości firmy.
- Naczelną Radę Nadzorczą ZUS, która sprawując nadzór nad wydatkowanymi środkami, ograniczając nadmierne obciążenie firm.

Te mechanizmy, do końca niedoskonałe gwarantują, że poprzez trójstronne dyskusje i negocjacje tworzy się społeczna przychylność dla działań partnerów i zabezpiecza się kontrolę nad rozwiązaniami proponowanymi przez którąkolwiek ze stron. Dowodzi to społecznej kontroli nad poczynaniami urzędników administracji państwowej.

V. Układy Zbiorowe Pracy

Niezależnie od współpracy na szczeblu centralnym w stosunkach pomiędzy pracą a kapitałem dochodzi do konfliktów. Spowodowane są one odczuciami wynikającymi z analizy sytuacji pracodawcy i odrębnie pracowników, zgodnie z ich zasobami wiedzy o stanie faktycznym firmy. Te zdarzenia powtarzają się niezależnie od wspólnego przekonania, że współpraca pomiędzy pracodawcą, a pracownikami jest konieczna, aby utrzymać firmę na rynku. Występuje sprzeczność interesów. Z jednej strony, pracownicy są zainteresowani wzrostem płac a pracodawca obniżeniem kosztów pracy, aby być konkurencyjny na rynku. Antidotum są układy zbiorowe pracy. Konflikt kosztuje obie strony. Tracą pracownicy i pracodawcy. Jak zaznaczono wyżej pracodawcy prewencyjnie dążą do stabilizacji warunków wewnątrz firmy wywołując negocjacje układu zbiorowego pracy. Nie powinien on bezzwłocznie czekać na ujawnienie się konfliktu, który doprowadzi do negocjacji i rokowań zbiorowych. Warunkiem powodzenia i stabilizacji w każdej firmie jest taki zbiorowy układ pracy, który proponuje rozwiązania lepsze od zapisanych w prawie państwowym, dotyczącym warunków pracy i płacy.

Nie będę opisywał sposobu wywoływania rozwiązywania i prowadzenia rokowań zbiorowych. Pragnę jedynie podkreślić, że spór może prowadzić do przewlekłego konfliktu, jeżeli strony nie przystępują do rokowań w dobrej wierze i nie uwzględniają wzajemnie swojej sytuacji. Prewencyjne prowadzenie rokowań i systemowe ustalanie kształtu układu zbiorowego pracy ma charakter stabilizujący jeżeli istnieje duży margines swobody w ustalaniu warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych, dodatkowych ubezpieczeń, szkoleń, urlopów itp.

W istocie takich warunków nie ma w Naszym kraju. Kodeks pracy i inne regulacje ustawowe precyzyjnie i z nadmiarem regulują wszystkie parametry stosunków pracy. Nie pozostawia się zbyt dużo swobody na regulacje poprzez układ zbiorowy pracy. Podniesienie świadczeń na rzecz pracowników ponad te regulacje, często powoduje kłopoty finansowe w firmie i w konsekwencji redukcje zatrudnienia.

Właśnie zbyt szczegółowy Kodeks pracy powoduje, że wielu pracodawców nie godzi się na podpisywanie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Unika udziału w branżowych organizacjach pracodawców preferując struktury regionalne. W wielu przypadkach niezgodność struktur związków zawodowych i organizacji pracodawców uniemożliwia wypracowanie i negocjacje układów branżowych.

Mamy przypadki, gdy pracodawcy opuszczają szeregi związków branżowych, aby nie być objętym układem.

Prawo - Dział XI Kodeksu pracy nie jest przyjazne. Nie gwarantuje aby wynegocjowany układ był niejako automatycznie prawem obligatoryjnym, poprzez decyzje Ministra Pracy i Polityki Socjalnej tak jak to jest w wielu krajach Unii Europejskiej.

BOGDANA ZAGÓRSKA
Główny Inspektorat Pracy

REJESTRACJA ZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY W 1996r.

W 1996r. do Okręgowych Inspektoratów Pracy wpłynęło ogółem 8.017 wniosków w sprawie rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do układów, porozumień o włączeniu do zakładowego układu uprawnień i świadczeń określonych w układach branżowych albo o odstąpieniu od stosowania tych uprawnień i świadczeń oraz innych informacji dotyczących układów. Rozpatrzone i załatwiono 7.761 przedłożonych wniosków, tj. 96,8%. Dla porównania w 1995r. wpłynęło ogółem 13.160 wniosków w sprawie rejestracji uzp.

Spośród zgłoszonych wniosków:

- 2,4% ogółu stanowiły układy przekształcone z porozumień płacowych jako pozostałości z 1995r. gdzie było ich 50% ogółu;
- 15% ogółu stanowiły zakładowe układy zbiorowe zawarte po 26 listopada 1994r.; zarejestrowano 1.129 układów (w 1995r. było ich 1.746, zarejestrowano 1.370);
- 1,7% ogółu - porozumienia o włączeniu lub odstąpieniu od stosowania uprawnień lub świadczeń określonych w układach ponadzakładowych - branżowych;
- 75,5% ogółu to protokoły dodatkowe do układów; dla porównania w roku 1995 wniosków o zarejestrowanie protokołów dodatkowych wpłynęło ogółem 31,5%;
- 5,4% ogółu - to wnioski o wpis informacji dotyczących układów np. o rozwiązaniu układu, o wypowiedzeniu układu, o odstąpieniu stosowania układu, o zawieszeniu stosowania układu, o wstąpieniu nowej organizacji związkowej w prawa strony układu, informacje o zmianach stron układu, o rozwiązaniu się organizacji związkowych, które układ zawarły i in.

Na ogólną liczbę 7.441 przedłożonych wniosków o rejestrację układów i protokołów dodatkowych 12,4% wniosków nie spełniało wymogów formalnych określanych w przepisach prawa. Najczęściej wady polegały na braku informacji o spełnieniu przez strony warunków wymaganych do zawarcia układu (protokołu). Często do wniosku o rejestrację nie dołączano dokumentu świadczącego o rejestracji danego związku

zawodowego jako zakładowej organizacji związkowej. Powodem zwrotu wniosku o rejestrację układu lub protokołu była także nieprawidłowa reprezentacja pracodawcy. Dotyczyło to przede wszystkim spółek akcyjnych i spółek z o.o. Brak było również daty i miejsca zawarcia układu.

Zdarzały się również przypadki zwrotu wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego z powodu nie podpisania go przez osobę reprezentującą jedną z zakładowych organizacji związkowych będących stroną układu.

W około 7% układów zbiorowych i 11% protokołów dodatkowych stwierdzono postanowienia niezgodne z przepisami prawa pracy lub mniej od nich korzystne. Dla porównania w 1995r. - 36% zakładowych uzp i 5% protokołów dodatkowych zawierało postanowienia niezgodne z prawem lub mniej korzystne od norm prawa pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- określenia najniższego wynagrodzenia jako podstawy naliczania wynagrodzenia za przestój i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (sprzeczne z art. 81 i 134 Kp),
- określania możliwości zawieszania przez pracodawcę na czas bliżej nie określony części postanowień układu (sprzeczne z art. 241²⁷ § 1 Kp),
- pozbawienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy prawa do pełnego urlopu wypoczynkowego,
- postanowień, iż zmiany, uzupełnienia układów następują w postaci załączników bądź aneksów (sprzeczne z art. 241⁹ § 1 Kp),
- postanowień pozwalających na przekraczanie dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, za zgodą związków zawodowych (sprzeczne z art. 133 § 2 Kp),
- postanowień regulujących materie wyłączone z regulacji układowej (np. odpowiedzialność porządkowa, ochrona wynagrodzenia za pracę - niezgodne z art. 240 § 3 Kp),
- nie określania w układzie wysokości i zasad ustalania stawek wynagrodzenia zasadniczego, pozostawiając pracodawcom pełną swobodę w określeniu wynagrodzenia (naruszenie zasady wyrażonej w art. 78 Kp),
- wartościowaniu pracy w oparciu o tabele punktowe, w których pomijano wartość pieniężną punktu, określając ją poza układem, w związku z czym obliczenie wynagrodzenia na podstawie przepisów układowych było niemożliwe,
- uzależnianie wypłaty odprawy emerytalno-rentowej od określonego stażu pracy (najczęściej 10 lat), a także zaniżanie odprawy poprzez przyjęcie najniższego wynagrodzenia jako podstawy jej obliczania (naruszenie art. 91¹ Kp),
- określenia w treści układu, iż stosuje się on tylko do członków związku zawodowego lub osób, które zwrócą się do organizacji związkowej o reprezentację (naruszenie art. 23 § 1 Kp),

- przyznania prawa do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wyłącznie pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy (naruszenie art. 2 pkt 5 ustawy z 04.03.1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych Dz. U. Nr 43, poz. 162),
- określenie w układzie zasadniczego wynagrodzenia osób zarządzających w imieniu pracodawcy układem pracy (sprzeczne z art. 241²⁶ Kp),
- pozbawienie pracowników, wobec których zastosowano karę porządkową, przewidzianą w art. 108 Kp dodatkowych uprawnień, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych, np. premii, dodatków stażowych, nagród z zysku (sprzeczne z art. 113¹ Kp).

Z powodu uchybień merytorycznych i formalnych okręgowi inspektorzy pracy odmówili rejestracji 43 zakładowych układów zbiorowych pracy i 54 protokołów dodatkowych do układów.

Można wskazać również na sytuację, gdy zgłaszane do rejestracji zakładowe układy zbiorowe pracy, poza postanowieniami niezgodnymi z prawem, zawierały regulacje mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego (niezgodne z art. 241²⁶ § 1 Kp).

W jednym z ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zarejestrowanym przed 2 czerwca 1996r. przewidziano regulacje odpowiadające przepisom prawa pracy obowiązującym do dnia 1 czerwca 1996r., tj. Do dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy.

W większości przedsiębiorstw objętych układem ponadzakładowym, zawarto nowe układy zakładowe uwzględniające zapisy wynikające z układu ponadzakładowego, nie dostrzegając faktu, iż niektóre jego postanowienia z dniem 2 czerwca 1996r. stały się nieaktualne. Spowodowało to, że w układach zakładowych wprowadzono wiele błędnych postanowień, spośród których najpoważniejsze, zakwestionowane przez organ rejestrujący, to:

- określenie w układach zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej; szczególnie wymieniono przypadki kiedy z pracownikiem może być rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 Kp, jak również zasady udzielania kar porządkowych - jest to niezgodne z art. 240 § 3 pkt 3 Kp;
- wprowadzenie do zakładowych układów zakazu wykonywania przez pracowników prac konkurencyjnych wymieniając jednocześnie rodzaje prac zabronionych. Zawieranie tego typu postanowień w układzie organ rejestrujący układ uznał za niedopuszczalne. Kodeks pracy, w brzmieniu określonym ustawą z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), wprowadził jako insyтуację powszechnego prawa pracy zakaz wykonywania prac konkurencyjnych. Objęcie pracownika tym zakazem może nastąpić tylko w ściśle określony sposób, tj. Poprzez zawarcie z tym pracownikiem odrębnej umowy w formie pisemnej

pod rygorem nieważności (art. 101¹ i art. 101³ Kp). Tylko umowa zawarta z pracownikiem na piśmie może określać zakres zabronionej działalności konkurencyjnej;

- postanowienia, że pracodawca pokrywa koszty wszystkich badań lekarskich, z wyłączeniem badań wstępnych; jest to niezgodne z art. 229 § 6 Kp;
- większość przedsiębiorstw - niezgodnie z art. 237¹³ § 2 Kp - uregulowało częstotliwość posiedzeń komisji do spraw bhp. W myśl Kp posiedzenia Komisji bhp odbywają się nie rzadziej niż raz w kwartale, strony natomiast dopuszczały odbywanie posiedzeń tej Komisji jedynie dwa razy w roku;
- zgodnie z art. 241²⁶ § 1 Kp postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia obejmującego ich układ ponadzakładowy. Wbrew temu przepisowi strony układów zakładowych regulowały niekorzystne dla pracowników zasady wypłaty dodatków za staż pracy i nagród jubileuszowych. Wprowadzono do układu np. zastrzeżenia, iż przerwa w zatrudnieniu przekraczająca 3 miesiące pozbawia pracownika dodatku za staż pracy; ograniczono wysokość dodatku - przy wzroście o 1% za każdy rok pracy - do poziomu 20%. Ponadzakładowy układ nie zawierał podobnych ograniczeń, stąd też regulacje układowe w tym zakresie były kwestionowane. Ponadzakładowy układ uzależnia nabycie prawa do nagrody jubileuszowej tylko od uzyskania odpowiedniego stażu pracy.

W 1996r. zmieniła się struktura zgłaszanych wniosków o rejestrację. Wyraźnie wzrosła liczba wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych - 75,5% ogółu wpływu wniosków, podczas gdy w 1995r. - 31,5%.

Sytuacja ta niewątpliwie spowodowana była w dużej mierze wejściem w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996r. zmieniającej Kodeks pracy. Znaczna część protokołów zawierała postanowienia dostosowujące treść zakładowych układów do znolizowanych przepisów Kodeksu pracy. Zmianom przede wszystkim zasady nabywania prawa do odprawy emerytalno-rentowej, zasady przyznawania nagród jubileuszowych, wysokość dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w warunkach szkodliwych.

Z analizy zarejestrowanych układów zakładowych wynika, iż nie wprowadzają one korzystniejszych rozwiązań niż uregulowania powszechnie obowiązujące. W 1996r. zarysowała się raczej tendencja ograniczająca takie rozwiązania.

Korzystniejsze postanowienia zawarte w układach to np.:

- wprowadzenie wyższego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych np. w wysokości 80% stawki wynikającej z osobistego zaszerzgowania za dwie pierwsze godziny i 130% za dalsze godziny nadliczbowe,
- wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 200% za pracę w dni dodatkowo wolne od pracy oraz za pracę w dni świąteczne,
- wprowadzenie 40-godzinnego tygodnia pracy,

- ustalenie odpraw emerytalno-rentowych w wysokości wyższej do przewidzianej w Kodeksie pracy,
- podwyższenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą do 100%,
- zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- przyznawanie dodatkowego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wypłaconego niezależnie od wynagrodzenia przysługującego na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.

Do pozytywnych przejawów kształtowania prawa układowego zaliczyć należy nieliczne wprawdzie, próby określania przez strony maksymalnego okresu (np. 6 miesięcy) przeznaczanego na negocjację nad nowym układem w przypadku rozwiązania poprzedniego.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości przy opracowywaniu układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych do układów okręgowo inspektoraty pracy prowadziły działalność szkoleniową i popularyzatorską w zakresie przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prawa układowego. Zagadnienia prawa układowego popularyzowane były w prasie regionalnej, w regionalnych programach radiowych i telewizyjnych.

Ponadto, poza stałymi dyżurami telefonicznymi, w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy prowadzone było poradnictwo dla zainteresowanych prawem układowym. Porady dotyczyły m.in. konkretnych zapisów, które strony chciały umieścić w układzie czy protokole dodatkowym.

Dokonując oceny zgłaszanych do rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy w roku 1996 należy zauważyć, że w okresie tym wyróżniają się dwa kierunki w dokonywanych regulacjach układowych w zakresie uprawnień i świadczeń dla pracowników. Jeden kierunek, to zawieranie układów i dokonywanie w nich zmian w celu zwiększenia uprawnień i świadczeń dla pracowników w porównaniu do ogólnie obowiązujących przepisów prawa.

Miało to miejsce u pracodawców dobrze zorganizowanych i osiągających dobre wyniki gospodarcze oraz tam gdzie pozycja i działalność zakładowych organizacji związkowych jest widoczna i znacząca.

Drugi kierunek, charakterystyczny dla pracodawców osiągających słabe efekty gospodarcze i gdzie organizacje związkowe nie są w pełni przygotowane do roli równo-rzędного partnera dla pracodawcy do rokowań nad treścią układu, to regulacje układowe powielające przepisy prawa pracy gwarantujące minimum świadczeń i uprawnień dla pracowników. Ten drugi kierunek jest dominujący. Dlatego też można stwierdzić, że przepisy działu XI Kp tylko częściowo spełniły przedstawiony cel jakim było przeniesienie regulacji w zakresie kształtowania sytuacji pracowników na grunt rozwiązań układowych.

Strony układu w bardzo niewielkim zakresie samodzielnie kształtują rozwiązania

układowe w zakresie stosunków pracy. Samodzielne rozwiązania mają w zasadzie miejsce w przypadku uregulowań dotyczących wynagrodzeń, co wynika z tego, że przepisy Kodeksu pracy ustalają minimalną wysokość płac - na poziomie najniższego wynagrodzenia. Ponadto art. 78 § 2 Kp wskazuje, iż obligatoryjnym elementem unormowań układowych (lub regulaminów wynagradzania) są stawki wynagradzania za pracę oraz zasady przyznawania pracownikom tych stawek.

Spadek liczby zgłaszanych nowych układów zbiorowych pracy (w 1995r. - 1.746, a w 1996r. - 1.198) może świadczyć o tym, że jest to wciąż mało popularna forma kształtowania treści stosunku pracy w zakładach. Wynika to najczęściej z faktu, iż pracodawcy nie są skłonni do rozszerzania zakresu uprawnień pracowniczych ponad normy określone w przepisach prawa pracy, a związki zawodowe nie są tyle silne, aby wymóc na pracodawcy przystąpienie do rokowań w sprawie zawarcia układu.

Należy stwierdzić, że strony układu nie korzystają z możliwości jaką stwarza art. 241⁶ § 1 Kp, w myśl którego treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie strony. W razie trudności interpretacyjnych treści układu, pomijając próby wspólnych wyjaśnień, strony zwracają się do inspektorów pracy o rozstrzygnięcie sprawy w formie opinii.

Przy rejestracji układów oraz przy rozstrzygnięciu przez organ rejestrowy czy postanowienia układu są zgodne z przepisami prawa, występuje szereg wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów działa XI Kp oraz rozporządzenia MPiPS z dnia 15 listopada 1994r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy oraz wzoru rejestru tych układów.

Na koniec należy dodać, iż w 1996r. PIP rozpoczęła kontrole przestrzegania przepisów zawartych w zuzp - prowadzono je na terenie 7 okręgowych inspektoratów pracy w: Bydgoszczy, Katowicach, Łodzi, Opolu, Poznaniu, Warszawie, Wrocławiu - tj. W tych okręgach, gdzie w 1995r. zarejestrowano największą liczbę uzp. W roku 1997 planuje się objęcie kontrolą wszystkie województwa.

MARCIN ZIELENIECKI

Dział Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

PROBLEMY PRAWNE WYNIKAJĄCE Z PRAKTYKI UKŁADOWEJ

26 listopada 1996 r. minęły dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy, która znulizowała przepisy Kodeksu pracy regulujące zasady zawierania układów zbiorowych pracy. Ponad dwuletni okres obowiązywania nowych regul działu jedenastego Kodeksu pracy pozwala spojrzeć na ukształtowaną praktykę układową, co umożliwi ocenę przyjętych rozwiązań prawnych.

Wprowadzenie nowych zasad zawierania u.z.p. miało zmierzać do zastąpienia dotychczasowego, opartego na przepisach Kodeksu pracy i innych pochodzących od państwa aktów normatywnych **monistycznego** modelu prawa pracy, modelem **pluralistycznym**, w którym ciężar decydowania o treści obowiązujących przepisów prawa pracy spoczywa na podmiotach reprezentujących partnerów społecznych tzn. na związkach zawodowych oraz podmiotach reprezentujących pracodawców. Pracowników miały obejmować ponadzakładowe u.z.p. zawierane w układzie branżowym, regionalnym, zawodowym oraz zakładowe u.z.p. zawierane dla pracowników, zatrudnionych przez poszczególnych pracodawców. Taka intencja ustawodawcy znalazła potwierdzenie w ustawie z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), która ustaliła nowe brzmienie art. 9 k.p. Postanowienia u.z.p. i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów zostały *expressis verbis* uznane w nowym art. 9 § 1 k.p. za źródła prawa pracy. Jednocześnie w art. 9 § 2 k.p. określone zostały relacje pomiędzy konstytucyjnymi (Kodeks pracy, inne ustawy i akty wykonawcze) a specyficznymi (u.z.p., regulaminy i statuty) źródłami prawa pracy. Rola konstytucyjnych źródeł prawa pracy polega na określaniu minimalnego poziomu uprawnień pracowniczych. Specyficzne źródła prawa pracy mogą natomiast rozszerzać zakres uprawnień pracowniczych, wynikających z konstytucyjnych źródeł prawa pracy bądź też utrzymując poziom tych uprawnień konkretyzować rozwiązania prawne zawarte w konstytucyjnych źródłach prawa pracy.

Wprowadzeniu pluralistycznego modelu prawa pracy miało również sprzyjać ograniczenie kręgu pracodawców wyłączonych z obowiązku normowania warunków pracy i zasad wynagradzania w drodze swoistych aktów prawa pracy. Zgodnie z art.

772 § 1 i art. 104 § 2 k.p. obowiązek wydawania regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania nie obejmuje pracodawców zatrudniających mniej niż 5 pracowników. U tych pracodawców treść stosunku pracy określają strony w umowie o pracę.

Powstaje pytanie czy w okresie ponad dwóch lat obowiązywania nowych zasad zawierania u.z.p. doszło w Polsce do jakościowej zmiany dotychczasowego minimalistycznego modelu prawa pracy?

Jak wynika z informacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do dnia 18.11.1996 r. zarejestrowane zostały 4 porozumienia o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron ponadzakładowego u.z.p. oraz 5 ponadzakładowych u.z.p. Według informacji Głównego Inspektoratu Pracy do dnia 30.09.1996 r. okręgowi inspektorzy pracy zarejestrowali 8 465 zakładowych u.z.p. oraz 7 802 protokoły dodatkowe do zakładowych u.z.p.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia postawionego na wstępie pytania ma jednak nie ocena rozmiarów ukształtowanej praktyki układowej a stwierdzenie czy w okresie ponad dwóch lat obowiązywania nowych przepisów działu jedenastego k.p. doszło w Polsce do przeniesienia ciężaru stanowienia norm prawa pracy na podmioty reprezentujące partnerów społecznych. **Wydaje się, że mimo przyznania podmiotom reprezentującym partnerów społecznych autonomii w zakresie regulowania warunków pracy i wynagradzania nadal ciężar stanowienia norm prawa pracy spoczywa na organach państwa.**

Nie doszło do ukształtowania się praktyki zawierania ponadzakładowych u.z.p. obejmujących większe grupy pracowników. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy poszukiwać przede wszystkim w ukształtowaniu zdolności do zawierania ponadzakładowych u.z.p. po stronie pracodawców.

Art. 241¹⁴ § 1 k.p. co do zasady przyznał zdolność do zawierania ponadzakładowych u.z.p. właściwym statutowo organom organizacji pracodawców, które zawierają układ w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców. Istotną przeszkodą uniemożliwiającą zawarcie ponadzakładowego u.z.p. jest niski stopień uzwiązkowienia pracodawców w niektórych branżach. Brak reprezentatywnego partnera po stronie pracodawców powoduje, że nawet w razie zawarcia ponadzakładowego u.z.p. obejmuje on swoimi postanowieniami niewielki odsetek pracodawców należących do danej branży. W branżach, w których związki zawodowe posiadają reprezentatywnego partnera po stronie pracodawców elementem utrudniającym zawarcie ponadzakładowego u.z.p. jest możliwość uchylenia się od stosowania układu przez wystąpienie z organizacji pracodawców. Zatem decyzja o stosowaniu postanowień układu ponadzakładowego leży w rękach poszczególnych pracodawców, a nie ich organizacji. W stosunku do organizacji pracodawców nie została zatem przyjęta charakterystyczna dla związków zawodowych zasada, zgodnie z którą w zakresie praw i interesów zbiorowych związek zawodowy reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej (art. 7 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Analiza informacji o zarejestrowanych ponadzakładowych u.z.p. pozwala stwierdzić, że niski stopień uzwiązkowienia pracodawców jest przeszkodą w zawarciu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, w branżach, w których występuje wysoki odsetek przedsiębiorstw prywatnych lub przedsiębiorstw niewielkich rozmiarów.

Całkowicie wyłączone z układowej metody regulacji warunków pracy i wynagradzania jest grupa pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej. Czynnikiem hamującym zawieranie ponadzakładowych u.z.p. dla tej stosunkowo licznej grupy pracowników jest m.in. przyznanie zdolności do zawierania takich u.z.p. właściwym ministrom. Zawarcie ponadzakładowego u.z.p. powoduje ograniczenie kompetencji centralnych organów administracji rządowej w zakresie tworzenia norm prawa pracy. Rola takiego układu jest zresztą ograniczona i polega wyłącznie na redystrybucji przyznanych w budżecie państwa środków. Ciężar negocjacji zbiorowych ulega zatem przesunięciu na etap ustalenia budżetu państwa i nie sprzyja negocjacom układowym.

Stosunkowo najsprawniej przebiega praktyka negocjowania ponadzakładowych u.z.p. dla pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach sfery budżetowej. Ukształtowanie zdolności układowej po stronie pracodawców nie hamuje praktyki zawierania układów komunalnych.

W mniejszym stopniu przyczyn słabego rozwoju praktyki zawierania ponadzakładowych u.z.p. należy poszukiwać w ukształtowaniu zdolności układowej po stronie pracowniczek. Należałoby wszakże rozważyć celowość zmiany w zakresie prawnej regulacji reprezentatywności związków zawodowych do zawierania ponadzakładowych u.z.p. Wydaje się, że spełnienie kryterium reprezentatywności określonego w art. 241¹⁷ § 1 pkt 2 k.p. t.j. zrzeszenia co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 5 tysięcy pracowników, powinno powodować wyłącznie nabycie statusu związku zawodowego reprezentatywnego do zawarcia ponadzakładowego u.z.p. dla pracowników objętych statutem związku.

Przyniesiony ograniczenia praktyki zawierania ponadzakładowych u.z.p. nie należy poszukiwać w tych postanowieniach statutów związków zawodowych, które określają kompetencje poszczególnych jednostek do zawierania układów, choć stosowanie tych postanowień w niektórych przypadkach może sprawiać trudności. Zgodnie z 19 ust. 1 pkt 5 Statutu NSZZ „Solidarność” do zakresu działania Komisji Krajowej należy zawieranie układów zbiorowych z możliwością sędowania swoich uprawnień na inne struktury Związku. Przygotowywanie lub opiniowanie projektów układów zbiorowych pracy dotyczących danej branży należy natomiast do kompetencji struktur branżowych NSZZ „Solidarność” (§ 35 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność”). Zgodnie z § 35 ust. 2 Statutu NSZZ „Solidarność” Komisja Krajowa może upoważnić sekcję lub sekretariat do zawarcia w jej imieniu u.z.p.

Jak widać uprawnienia do zawierania ponadzakładowych u.z.p. mają w NSZZ „Solidarność” charakter scentralizowany bowiem kompetencje Komisji Krajowej nie zostały jak dotąd sędowane na inne struktury Związku. Obecnie także dla zawarcia

ponadzakładowego u.z.p. dla pracowników zatrudnionych w komunalnych jednostkach organizacyjnych wymagana jest zgoda Komisji Krajowej.

Układy ponadzakładowe zawierane są przede wszystkim w tych branżach, w których występuje wysoki stopień uzwiązkowienia pracowników - w branżach charakteryzujących się wysokim odsetkiem upaństwowienia przedsiębiorstw oraz tam, gdzie przewagę mają wielkie przedsiębiorstwa (przemysł energetyczny, hutniczy). Co charakterystyczne w branżach tych funkcjonują także silne związki zawodowe, które potrafią skłonić pracodawców do zawarcia ponadzakładowego u.z.p.

Nie zagospodarowany przez ponadzakładowe u.z.p. pozostaje natomiast cały obszar mniejszych przedsiębiorstw prywatnych. Przyczyną braku obowiązywania ponadzakładowych u.z.p. u tych pracodawców należy upatrywać przede wszystkim w niewielkim stopniu uzwiązkowienia tych pracodawców. Obowiązujące przepisy nie zachęcają tych pracodawców do zrzeszania się w organizacjach. Także silna konkurencja na rynku sprzyja raczej tendencji do różnicowania warunków pracy i wynagradzania w ramach branż a nie do ich ujednoczenia. Negocjowaniem układowym nie sprzyja także mniejszy stopień uzwiązkowienia pracowników zatrudnionych w mniejszych przedsiębiorstwach prywatnych.

Negocjowaniu ponadzakładowych u.z.p. nie sprzyja także zwyczajowo przyjęty zakres przedmiotowy tych układów. Układy ponadzakładowe określają zazwyczaj takie zagadnienia jak czas pracy, urlopy wypoczynkowe, zdrowotne i szkoleniowe, zasady zatrudniania i awansowania pracowników, zasady postępowania przy zwolnieniach grupowych i problematykę bhp. Układy ponadzakładowe nie określają natomiast z reguły szczegółowych zasad wynagradzania. Możliwość negocjowania tego elementu układu skłania najczęściej związki zawodowe do podejmowania trudu rękawa zbiorowych.

Liczba zarejestrowanych zakładowych u.z.p. wynikająca z informacji Państwowej Inspekcji Pracy świadczy o sprawniejszym przebiegu praktyki zawierania u.z.p. na poziomie zakładowym. Jednak i na tym poziomie można wskazać czynniki ograniczające praktykę układową.

Takim czynnikiem jest sformułowany w art. 241² § 3 k.p. warunek zrzeszania w zakładowych organizacjach związkowych co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, uprawniającej te organizacje do zawarcia zakładowego u.z.p. w sytuacji gdy nie wszystkie organizacje związkowe przystąpiły do rokowań. Praktyka wskazuje, że warunek ten w sytuacji pluralizmu związkowego jest z reguły bardzo trudny do zrealizowania.

Na poziomie zakładowym obserwowana jest niechęć mniejszych pracodawców prywatnych do negocjacyjnego trybu kształtowania warunków pracy i zasad wynagradzania. Niechęć tę może pogłębić ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy, która wprowadziła obowiązek wydawania regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania u pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 5 pracowników, u których nie obowiązuje

zuj u.z.p. Obowiązujące przepisy sprzyjają zastępowaniu negocjacji układowych kształtowaniem warunków pracy i wynagradzania przez pracodawcę w drodze regulaminów, które w hierarchii źródeł prawa pracy ustytuowane są niżej.

Trudności w zakresie zawierania zakładowych u.z.p. mogą być spowodowane również procesem przekształceń organizacyjnych pracodawców. Dobrą ilustracją tych trudności stanowi sytuacja powstała po przekształceniu Fabryki Samochodów Małolitrażowych w Bielsku Białej w spółkę „FiatAuto Poland S.A.". Przed utworzeniem spółki funkcjonowały w ramach przedsiębiorstwa FSM cztery jednostki organizacyjne posiadające status pracodawcy, przy których działały komisje zakładowe NSZZ „Solidarność”. W statucie „FiatAuto Poland S.A.” ustalono, że spółka jako całość jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Dotychczasowe komisje zakładowe NSZZ „Solidarność” nie stworzyły jednak jednej podstawowej jednostki organizacyjnej Związku. Po przekształceniu organizacyjnym rozpoczęto rokowania nad zawarciem zakładowego u.z.p. Powstał problem ustalenia struktury NSZZ „Solidarność” uprawnionej do zawarcia zakładowego u.z.p. Powstały pytania:

- czy zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych oraz przepisów działy jedenastego k.p. jest podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która zgodnie z postanowieniami Statutu NSZZ „Solidarność” została utworzona oraz zarejestrowana jako zakładowa organizacja związkowa (kryterium formalne) czy też pojęcie to należy odnieść do takiej jednostki organizacyjnej NSZZ „Solidarność”, która swoim zakresem działania obejmuje jednego pracodawcę?
- czy związek zawodowy działający w zakładzie pracy ma obowiązek zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy?

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie tych pytań w drodze uchwały. W uchwale z dnia 24 kwietnia 1996 r. Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów SN stwierdził, że wprawdzie związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy, jednakże zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy.

Zatem dopiero po dostosowaniu swojej struktury organizacyjnej do zmienionej struktury organizacyjnej pracodawcy NSZZ „Solidarność” mógł stać się stroną zakładowego u.z.p.

Rozstrzygnięcie przedstawionego problemu jest zresztą owocem dobrej współpracy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z Komisją do Spraw Układowych Zbiorowych Pracy jak i z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej.

Jak widać z powyższych uwag budowa pluralistycznego modelu prawa pracy jest uwarunkowana nie tylko jakością obowiązujących przepisów prawa pracy. Kształtowanie się nowego modelu prawa pracy jest bowiem elementem szerszego procesu transformacji ustroju społeczno-gospodarczego Polski. Proces ten nie został jeszcze zakończony.

O modelu prawa pracy decyduje nie tylko źródło obowiązujących przepisów prawa pracy, ale także treść tych norm. Analiza postanowień u.z.p. zawartych na podstawie nowych przepisów pozwala na twierdzenie, że mimo szerokiej autonomii partnerów społecznych w zakresie tworzenia prawa pracy, wiele postanowień układowych jest jedynie powtórzeniem treści powszechnie obowiązujących reguł Kodeksu pracy. Wydaje się, że przyczyną takiej sytuacji może być bariera psychologiczna związana z odpowiedzialnością stron układowych za jakość obowiązujących przepisów z jednej strony oraz sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa z drugiej. Taką przyczynę stanowią również koszty procesu transformacji ustroju gospodarczego, które w wielu wypadkach ograniczają możliwość korzystniejszego kształtowania w u.z.p. uprawnień pracowniczych.

PAWEŁ ŚLIWSKI

Dział Polityki Ekonomicznej

Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

MODELE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Wraz z załamaniem się na początku lat 90. systemu gospodarki centralnie planowanej i wejściem krajów Europy Środkowo-Wschodniej w fazę transformacji wzrosło zainteresowanie rolą czynników instytucjonalnych, ponieważ jednym z najważniejszych elementów transformacji systemowej jest eliminowanie lub przekształcanie istniejących instytucji oraz tworzenie nowych, odpowiadających potrzebom sprawnej gospodarki rynkowej. Skala, struktura i uporczywość bezrobocia w Polsce powoduje, że ważne miejsce w poszukiwaniach instytucjonalnej struktury gospodarki zajmują rozwiązania dotyczące rynku pracy.

Zaobserwowany w połowie lat 70. rozwój badań nad instytucjonalnymi aspektami rynku pracy potwierdził, że mają one istotny wpływ na przebieg procesów makroekonomicznych. Odpowiedzi wymagała kwestia, czy instytucje rynku pracy różniły się w wystarczającym stopniu, aby stanowić wyjaśnienie odmiennego zachowania się gospodarek poszczególnych krajów. Wyjaśnienia domagały się problemy wpływu decentralizacji rokowań płacowych na zmiany w wydajności pracy lub presji inflacyjnej, jak również specyficzne problemy dla danego kraju. Na przykład w Wielkiej Brytanii w pierwszej połowie lat 80 - tych pojawiło się zjawisko polegające na tym, że płace szybko rosły, mimo wzrostu bezrobocia i równocześnie zmniejszającej się roli związków zawodowych. Efektem wyraźnego wzrostu zainteresowania ekonomii związkami łączącymi elastyczność płac z charakterem kontraktów zawieranych między pracodawcami i pracownikami było powstanie wielu koncepcji opisujących różne modele rokowań płacowych i ich wpływ na rynek pracy, a poprzez to na gospodarkę i jej konkurencyjność.

Ocena wpływu modeli rokowań zbiorowych na rynek pracy stawia problem oceny ich efektywności oraz doboru modeli rokowań. Precyzyjny pomiar wpływu modelu rokowań na zmienne makroekonomiczne przyjęte za kryteria oceny jest nader trudny i praktycznie mało realny ze względu na ich zależność od wielu czynników, ale należy stwierdzić, iż:

- dobór modelu rokowań nie jest obojętny dla rozwoju i konkurencyjności gospodarki i powinien być poprzedzony rzetelną analizą jego możliwych skutków społeczno-gospodarczych,

- tworzy podstawy do pogłębionych badań nad ścisłością jego związku z sytuacją na rynku pracy oraz rozwojem gospodarki.

Przedmiotem rokowań zbiorowych są kluczowe i wzajemnie sprzężone problemy rynku pracy: płace, bezpieczeństwo zatrudnienia, warunki pracy, prawa pracownicze itp. W skali makroekonomicznej rozwiązywanie ich nie pozostaje bez wpływu na PKB na 1 zatrudnionego, społeczną wydajność pracy oraz inflację. Związek płac, a ściślej kosztów pracy, inflacji i bezrobocia nie jest współcześnie przedmiotem swobodnej gry rynkowej, lecz jego kształt rodzi się w procesie rokowań. Dlatego też sposób negocjacji nie jest obojętny dla gospodarki, a podstawą oceny jego wpływu na gospodarkę jest stopa inflacji, bezrobocia, wydajności oraz kosztów pracy. Za podstawę oceny przyjmuje się nie tyle same płace, ile koszty pracy i dochody z pracy, ponieważ zarówno inflacja, jak i bezrobocie zależy od ogółu tych dochodów, a nie tylko płac, stanowiących ich część.

Z pewnym uproszczeniem można przyjąć za podstawę efektywności modeli rokowań zbiorowych trzy kryteria:

- elastyczność rynku pracy mierzona elastycznością dochodów z pracy i kosztów pracy względem inflacji (dynamika dochodów realnych), bezrobocia i wydajności oraz elastyczną aktywnością samej polityki zatrudnienia i rynku pracy (form zatrudnienia i czasu pracy),
- stabilność rozwoju gospodarczego mierzona tempem wzrostu PKB,
- pokój społeczny jako warunek rozwoju społeczno-gospodarczego

Przyglądając się z bliska różnym koncepcjom, dotyczącym instytucjonalnych rozwiązań rynku pracy, trudno jest wybrać „złoty środek”. Środowisko specjalistów zajmujących się badaniem wpływu modelu rokowań zbiorowych na rynek pracy, a zarazem na całą gospodarkę, podzielone jest na zwolenników poglądu iż:

- najlepszym rozwiązaniem jest albo model silnie scentralizowany,
- i na zwolenników koncepcji, która za najlepsze uważa rozwiązania pośrednie.

Modele zdecentralizowane i scentralizowane (korporacyjne)

Ze względu na szczybel negocjacji i stopień ich koordynacji, rolę państwa w negocjacjach, znaczenie rad pracowniczych i stopień uzwiązkowienia wyróżnia się zasadniczo dwa modele rokowań zbiorowych:

- **zdecentralizowany,**
- **scentralizowany.**

W modelu zdecentralizowanym negocjacje odbywają się głównie na szczeblu zakładowym. Państwo w nich nie uczestniczy, lecz wspomaga ich rozwój poprzez kształtowanie procedur. Wobec silnej pozycji związków zawodowych w zakładach pracy nie

występują rady pracownicze. Stopień uzwiązkowienia jest relatywnie niski. Model ten stosowany jest w Stanach Zjednoczonych Ameryki, Kanadzie oraz Japonii.

Główną cechą modelu zdecentralizowanego jest jego elastyczność i możliwość dostosowania rozwiązań w zakresie płac i innych warunków pracy do konkretnej sytuacji zakładu. Mniejsza zaś jest jego zdolność do rozwiązywania problemów zewnętrznych, takich jak przeciwdziałanie bezrobociu.

Model scentralizowany, nazywany też korporacyjnym, cechuje:

- dominacja negocjacji ponadzakładowych, tj. gałęziowych oraz ogólnokrajowych,
- względnie wysoki stopień uzwiązkowienia,
- słabość lub nieobecność związków zawodowych w zakładach pracy, powszechność rad pracowniczych oraz duża siła ponadzakładowych struktur związkowych,
- podporządkowanie negocjacji dwustronnych głównym, ogólnokrajowym celom społeczno-ekonomicznym (strategii) na ogół ustalonym w toku negocjacji trójstronnych.

Model scentralizowany występuje w relatywnie małych krajach; jest on powszechny w Europie Zachodniej. Powinien posiadać zdolność rozwiązywania zewnętrznych problemów pracy względem zakładu. Wykazuje natomiast mniejszą elastyczność nie uwzględniając różnicowanej kondycji zakładu pracy, np. przy ustalaniu norm wzrostu wynagrodzeń. Stwarza to preferencje dla słabszych firm osłabiając konkurencyjność gospodarki.

Efektywność obu modeli rokowań stanowi przedmiot licznych badań i kontrowersji. Wskazywanie określonego układu instytucji rynku pracy jako prostego klucza do sukcesu jest bardzo trudne, gdyż nawet między krajami o „porównywalnych” instytucjach występują istotne różnice w sytuacji makroekonomicznej.

Porównanie modelu scentralizowanego i zdecentralizowanego ze względu na takie kryteria efektywności jak: stopa bezrobocia i produkt krajowy brutto (PKB) wskazuje, iż kraje o modelu zdecentralizowanym posiadają większą zdolność do tworzenia miejsc pracy niż kraje stosujące model scentralizowany (kraje Europy Zachodniej). Mimo że wzrost produktu krajowego brutto (PKB) w krajach Unii Europejskiej w latach 1970-1992 był wyższy niż w Stanach Zjednoczonych Ameryki to został uzyskany przy ponad 5-krotnie mniejszym wzroście zatrudnienia. Obserwacja długookresowych trendów zmian PKB, cen artykułów i usług konsumpcyjnych, zatrudnienia, dochodów z pracy i kosztów pracy wykazała:

- większą elastyczność kosztów pracy i dochodów z pracy krajów stosujących model zdecentralizowany [w latach 1970-1984 koszty te rosły szybciej w Europie Zachodniej (3% rocznie) niż w Stanach Zjednoczonych Ameryki (0,5% przy wzroście wydajności pracy)],

- wyższą zdolność krajów o modelu zdecentralizowanym do tworzenia miejsc pracy,
- mniejszą zdolność modelu scentralizowanego do hamowania inflacji,
- tempo wzrostu PKB w krajach o modelu scentralizowanym dwukrotnie wyższe niż o w krajach o modelu zdecentralizowanym (wyjątkiem jest Japonia)
- głębsze zróżnicowanie płac w modelu zdecentralizowanym niż scentralizowanym.

Podział modeli na zdecentralizowane i scentralizowane jest dużym uproszczeniem. Negocjacje prowadzone w obrębie modelu korporacyjnego (scentralizowanego) różni przede wszystkim gotowość stron do współpracy i wola osiągnięcia obopólnie korzystnego konsensusu. Ze względu na to kryterium można odróżnić trzy odmiany modelu korporacyjnego.

- **model polaryzacyjny** stosowany w krajach basenu M. Śródziemnego (Francji, Włoch, Hiszpanii, Portugalii, Grecji) i z tego względu nazywanym południowym. Ma on charakter roszczeniowy, negocjacje opierają się raczej na konflikcie niż współpracy. Negocjacje odbywają się głównie na szczeblu lokalnym i regionalnym. Dużą rolę w promowaniu rokowań zbiorowych pełni rząd, wprowadzając je czasem obligatoryjnie.
- **model integracyjny** (północny) stosowany w Austrii, Szwajcarii, krajach skandynawskich, Niemczech, krajach Beneluksu. Cechuje go wola współpracy oraz dążenie stron do znalezienia obustronnie korzystnego kompromisu. W przeważającym stopniu negocjacje odbywają się na szczeblu gałęzi. Rola rządu jest zasadniczo odmienna niż w modelu polaryzacyjnym. Rząd honoruje rezultaty rokowań i ma prawo rozszerzania zakresu ich obowiązywania.
- **model środkowy** - brytyjski, który do pewnego stopnia jest czymś pośrednim między modelem integracyjnym i polaryzacyjnym.

Model zdecentralizowany, pośredni, czy scentralizowany?

Część ekonomistów zajmujących się badaniem wpływu modelu rokowań na rynek pracy i gospodarkę przychyliła się do koncepcji Calmforsa i Driffilla, która sugeruje, iż zależność między stopniem centralizacji przetargów płacowych, a poziomem płac realnych (tym samym bezrobocia) przyjmuje kształt paraboli czy też „garbu”. Oznacza to, że zarówno silnie scentralizowane, jak i silnie zdecentralizowane systemy przetargów sprzyjają wstrzemięźliwości w zakresie żądań płacowych, podczas gdy najmniej korzystne są rozwiązania pośrednie.

W obrębie dwóch najbardziej efektywnych modeli tj., zdecentralizowanego i integracyjnego scentralizowanego, występują kraje o wyraźnie wyższej efektywności. W modelu zdecentralizowanym jest to Japonia, a w modelu integracyjnym Szwajcaria.

Niektórzy ekonomiści podkreślają, że kraje te trudno jednoznacznie przyporządkować

do modelu scentralizowanego (Szwajcaria) i zdecentralizowanego (Japonia), co ma być dowodem przewagi modeli pośrednich nad modelami scentralizowanymi i zdecentralizowanymi.

W Szwajcarii zaliczanej do korporacyjnego modelu integracyjnego negocjacje płacowe są w dużym stopniu zdecentralizowane:

- partnerzy społeczni wykazują silną wolę osiągnięcia konsensusu,
- związki zawodowe nie wykazują ściślejszej współpracy między sobą,
- rozwiązywanie sporów zbiorowych jest zinstytucjonalizowane,
- nie prowadzi się trójstronnych negocjacji na wysokim szczeblu.

Japonia, mimo przewagi zdecentralizowanych negocjacji, na początku lat 70. wykształciła instytucję wspólnych, nieformalnych konsultacji na różnych szczeblach. Ich celem jest koordynacja rokowań. Na szczeblu ogólnokrajowym są to konsultacje trójstronne (partnerów społecznych, rządu i niezależnych specjalistów). Na szczeblach niższych konsultacje mają charakter bilateralny. Konsultacje te poprzedzają rokowania zbiorowe.

Dlatego właśnie:

- zdecentralizowany model japoński nabiera cech modelu scentralizowanego; występuje w nim rozwinięta koordynacja;
- rola rokowań zbiorowych stopniowo maleje na rzecz większego znaczenia konsultacji;

Generalnie należy zauważyć, że w Europie w ostatniej dekadzie obserwuje się postępujący proces decentralizacji, objawiający się obniżeniem szczebla rokowań i przesunięciem ich na szczebel gałęzi (głównie w krajach skandynawskich) oraz w wydatnym wzroście negocjacji płacowych na szczeblu firm, co przyniosło radykalny wzrost elastyczności dochodów z pracy i kosztów pracy. Dzięki temu udało się osiągnąć znacznie wyższą zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy, a nie tylko utrzymywania stanu zatrudnienia. W ostatnich latach w modelu korporacyjnym, a zwłaszcza w submodelu integracyjnym, maleje szyfowny płac względem cen. Nastąpiło to w wyniku szeregu działań deregulacyjnych, jak:

- zaniechania lub ograniczenia indeksacji,
- kształtowania płacy minimalnej w procesie rokowań a nie ustawowo, lub w drodze ogólnokrajowych obligatoryjnych umów między partnerami społecznymi,
- obniżenia płacy minimalnej przez wprowadzenie kategorii jej subminimum w tych krajach, w których jest ona kształtowana ustawowo.

Dobór modelu w warunkach Polski

Budowa systemu rokowań płacowych jest jednym z ważniejszych i zarazem zaniedbanych elementów instytucjonalnej transformacji polskiej gospodarki. Brak jed-

noznych rozstrzygnięć teoretycznych i empirycznych dotyczących optymalnego szczebla, na którym rokowania te powinny się toczyć, tym bardziej utrudnia to zadanie. Modele rokowań płacowych, które jeszcze niedawno wydawały się bardzo efektywne (model skandynawski i austriacki), przeżywają w ostatnich latach poważny kryzys. Z drugiej strony kraje, które zdecydowały się na radykalną przebudowę systemu rokowań płacowych (Wielka Brytania), nie osiągnęły dotychczas spodziewanej poprawy wyników makroekonomicznych. Mimo znacznego postępu w badaniach, nie rozstrzygnięte pozostają nadal sporne kwestie teoretyczne. Przede wszystkim nie jest jasne, który z konkurencyjnych modeli centralizacji rokowań płacowych - liniowy czy paraboliczny - lepiej odwzorowuje i wyjaśnia obserwowane fakty i zależności.

Według prof. Borkowskiej ocena efektywności różnych modeli negocjacji jest bardzo ważna ale nie wystarczającą przesłanką ich doboru i budowy. Rozpoznać bowiem trzeba realne możliwości stosowania poszczególnych modeli w warunkach polskich.

Do podstawowych warunków skuteczności mechanizmów negocjacyjnych należą:

1. równowaga i partnerstwo stron,
2. wola ich współdziałania,
3. przestrzeganie zasady dobrej wiary,
4. rzetelny system informacji, tj. oparcie rokowań na faktach i pogłębionych analizach objaśniających oczekiwania i możliwości stron (negocjacje rzeczowe),
5. infrastruktura wspomagająca sprawny i pokojowy przebieg negocjacji (doradztwo, mediacja itp.).

Za zastosowaniem modelu scentralizowanego w warunkach polskich przemawia:

- silna pozycja ponadzakładowych związków zawodowych,
- tradycja paktowania związków zawodowych bezpośrednio z rządem,
- wysokie uzwiązkowienie,
- funkcjonowanie Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Ekonomicznych,
- potrzeba uwzględnienia ogólnokrajowych celów społeczno-ekonomicznych w układach zbiorowych pracy w okresie przekształceń ustrojowych.

Przeciw niemu przemawia natomiast:

- brak współdziałania ze sobą ponadzakładowych związków zawodowych,
- upolitycznienie związków zawodowych,
- słabość organizacji pracodawców,
- roszczeniowy charakter negocjacji,
- tendencja do likwidacji rad pracowniczych (sprzeczna z dążeniami do budowy modelu scentralizowanego),
- rozwój zakładowych układów zbiorowych.

Układ tych czynników nie rokuje większych szans na stworzenie integracyjnego modelu korporacyjnego. W związku z tym niektórzy specjaliści zachodni uważają, że w

Europie Środkowej istnieje realna groźba ruchu w kierunku modelu roszczeniowego, imni zaś, że w kierunku modelu brytyjskiego. Obydwa rozwiązania są najmniej efektywne.

Alternatywą jest zatem orientacja na model zdecentralizowany lub pośredni. Jak uważa prof. Borkowska najbardziej korzystne byłoby to drugie rozwiązanie, łączące:

- model zdecentralizowany co najmniej w dziedzinie płac (dochodów) z koordynacją o charakterze konsultacji na szczeblu ogólnokrajowym, bądź
- model zdecentralizowany w dziedzinie płac (dochodów) ze scentralizowanymi (ponadzakładowymi) układami zbiorowymi pracy o charakterze gałęziowym obejmującymi pozostałe warunki pracy.

Natomiast Andrzej Wojtyna uważa, że niezależnie od niejednoznaczności teoretycznych i empirycznych konstatacji, prowadzone za granicą badania skłaniają do wniosku, że w poszukiwaniu własnego modelu rokowań płacowych Polska powinna unikać przede wszystkim rozwiązań pośrednich. Szczególny charakter okresu przejściowego przemawia wg. A. Wojtyny za pewną formą korporacjonizmu, choć jest on mało obciążający jako rozwiązanie docelowe.

Również specjaliści zachodni nie są zgodni, co do zastosowania modelu rokowań zbiorowych w Polsce. Zwracają jednak uwagę na zagrożenia wynikające z ewentualnego przyjęcia rozwiązań instytucjonalnych, które nie sprawdziły się na Zachodzie. Uważają, że najmniej korzystnym rozwiązaniem byłby model brytyjski, przy okazji podkreślając, że stanowi on potencjalny cel, niekoniecznie zamierzony i pożądany, w którego kierunku może ewoluować Polska.

Na koniec należy stwierdzić, że rodzaj modelu rokowań zbiorowych wywiera wpływ na rynek pracy i pokój społeczny przez co nie jest obojętny dla rozwoju gospodarczego. Z tego względu jego budowa powinna opierać się na analizie efektywności, a w poszukiwaniu najbardziej efektywnego modelu celowe jest rzetelne zbadanie wszystkich rodzajów modeli.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY, A WARUNKI PRACY

Aktami prawnymi regulującymi uprawnienia pracownicze w zakresie bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy są kodeks pracy, przepisy wykonawcze do niego, przepisy resortowe oraz układy zbiorowe pracy.

Podstawowy akt prawny, czyli Kodeks Pracy reguluje te zagadnienia przede wszystkim w Dziale X zatytułowanym „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, ale także w Działach: VIII pt. „Ochrona pracy kobiet”, IX pt. „Zatrudnianie młodocianych”, oraz fragmentarycznie w Dziale IV „Obowiązki pracodawcy i pracownika”.

Przedmiotem negocjacji układowych może być szereg zagadnień między innymi dotyczących wynagrodzenia za pracę, jak np.:

- tabela płac i metoda jej budowania,
- wysokość i zasady przyznawania innych składników wynagrodzenia,
- metody oceny indywidualnych i grupowych wyników pracy i ich powiązanie z systemem wynagradzania,
- ustalenie korzystniejszych, niż to wynika z obowiązujących przepisów zasad wynagradzania pracowników młodocianych, itd.

Wynagradzanie młodocianych

Zgodnie z delegacją art. 191 par. 3 Kp określiła je Rada Ministrów swoim rozporządzeniem z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. nr 60, poz. 278). Według w/w rozporządzenia młodocianym w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, w wysokości:

- minimum 4% w pierwszym roku nauki,
- minimum 5% w drugim roku nauki,
- minimum 6% w trzecim roku nauki.

W wyniku negocjacji można te wielkości podwyższyć.

Określenie w szerszym zakresie, niż to wynika z obowiązujących przepisów, przypadków zachowania prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Zgodnie z art. 210 1, 2 i 3 Kodeksu Pracy pracownik ma prawo powstrzymać się

od wykonania pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia, w razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub gdy grozi to innym osobom. Pracownik ma także prawo, ale już bez zachowania prawa do wynagrodzenia powstrzymać się od wykonania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, gdy jego stan nie zapewnia bezpiecznego wykonania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Rodzaje prac wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej określił w Rozporządzeniu z 28 maja 1996r. Minister Pracy i Polityki Socjalnej (Dz. U. nr 62, poz. 287).

Niektórzy twierdzą, że jest to wybór przypadkowy, nie obejmujący wszystkich rodzajów prac, które powinny być w nim zawarte. Można to uzupełnić w negocjacjach układów zbiorowych pracy, negocjując jednocześnie prawo do zachowania wynagrodzenia za czas powstrzymania się od pracy.

Inny element negocjacji, to stanowiska, na których zabronione jest wykonywanie pracy np. w nocy lub w systemie zmianowym.

Rozdział IV dotyczy regulaminu pracy. Zgodnie z art. 104 1 pkt. 6 regulamin pracy powinien ustalać wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom, a zgodnie z artykułem 176 nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Art. 204 zabrania natomiast zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

Ustalając wykaz prac wzbronionych kobietom w zakładach pracy należy opierać się na kryteriach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, traktując je jako normy minimum. Ponieważ w zakładach brak jest niejednokrotnie wyników badań środowiska pracy i trudno zastosować kryteria podane w rozporządzeniu, sytuacje takie należy rozpatrywać na korzyść kobiet, zwłaszcza kobiet w ciąży i w okresie karmienia. Można to zapisać w uzp.

Normy podnoszenia i przenoszenia ciężarów dla kobiet ustalone w Rozporządzeniu Rady Ministrów są wynikiem negocjacji i kompromisu pomiędzy resortami: zdrowia a gospodarki. W wielu przypadkach są to normy bardzo wysokie jak np. na ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp. ciężarów o masie do 15 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej). Przy ustalaniu w zakładzie wykazu prac wzbronionych kobietom można odsunąć je od prac wymagających wysiłku fizycznego zbliżonego do granicznego ustalonego w normach, na rzecz pracy lżejszej bez obniżania wynagrodzenia. Ponadto można negocjować zakaz pracy kobiet np. w święta lub soboty na II i III zmianie.

Wymiar czasu pracy

Art. 130 Kp podaje, że skrócenie czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w

w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżaniu norm, a wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

W układach państw zachodnich można spotkać się ze skracaniem czasu pracy niezależnie od warunków pracy pracowników w starszym wieku, najczęściej na kilka lat przed emeryturą, przy zachowaniu prawa do niezmnieszonego wynagrodzenia. Może to się odbywać bądź w formie zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy, bądź w formie przerw w pracy.

Dodatkowe przerwy w pracy, bez zmniejszania wynagrodzenia, można też negocjować dla pracowników młodocianych.

Zwolnienia z pracy w celu wizyty u lekarza, leczenia sanatoryjnego lub rehabilitacji można zaliczać do płatnych przerw w pracy, jeżeli nastąpiło to w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

W znowelizowanym w dniu 2 lutego 1996r. Kodeksie Pracy uchylono art. 160 dotyczący płatnych urlopów dodatkowych dla pracowników wykonujących prace szczególnie uciążliwe albo pracujących w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Urlopy dodatkowe mogą być zapisane w układach zbiorowych pracy, uwzględniając specyficzne warunki w jakich praca jest świadczona. W układach można również zawrzeć problematykę urlopów bezpłatnych w pewnych specyficznych okolicznościach.

Szersze, niż przewidziane w obowiązujących przepisach obowiązki pracodawców i uprawnienia pracowników w zakresie warunków pracy:

Praca wykonywana przez co najmniej dwie osoby.

Art. 225 Kp zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia, aby prace przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego były wykonywane przez co najmniej dwie osoby w celu zapewnienia asekuracji.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej, określił w drodze rozporządzenia, rodzaje w/w prac. Wykaz ten na pewno nie uwzględni wszystkich możliwych rodzajów przypadków prac niebezpiecznych, stąd warto w układach zbiorowych pracy umieścić także prace spoza wykazu.

Profilaktyczna ochrona zdrowia.

Rozdział VI Działu X Kp traktuje o profilaktycznej ochronie zdrowia pracujących. Dał on delegację Ministerstwu Zdrowia i Opieki Społecznej do wydania rozporządzenia regulującego tryb i częstotliwość dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań oraz ich udostępniania pracownikom, oraz w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej rozporządzeń ws. wykazu najważniejszych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz w/w badań lekar-

skich pracowników. Rozdział VI reguluje ponadto inne obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracowników z zakresu ochrony zdrowia. Na podstawie w/w zapisów kodeksowych oraz przepisów wykonawczych do niego, w układach zbiorowych pracy należałoby zawrzeć rozpracowany szczegółowo dla danego zakładu, branży, system opieki zdrowotnej nad pracownikami, ze wszystkimi jego elementami. Towarzyszyć temu może stworzenie systemu organizacji rekreacji pracowników.

Art. 232 Kp oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. nr 60, poz. 279) regulują sprawę nieodpłatnych posiłków i napojów, świadczonych przez pracodawcę, jeżeli jest to konieczne ze względów profilaktycznych.

Przepisane w/w aktów prawnych do układu zbiorowego pracy jak to ma niejednokrotnie miejsce, nie rozwiązuje problemu. W układzie zbiorowym pracy należy umieścić zapis dotyczący systemu żywienia pracowników, oparty na art. 232 Kp, rozporządzeniu rady Ministrów, opracowaniach fachowców z dziedziny żywienia oraz uwzględniający możliwości zakładów, branż w tym zakresie.

Stosunkowo najczęściej negocjowane są dodatkowe uprawnienia dla pracowników lub ich rodzin z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Dotyczy to w większości wypadków dodatkowych świadczeń pieniężnych oraz/lub obowiązku zatrudnienia (jeżeli to możliwe) członków rodziny, osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, lub w wyniku chorób zawodowych.

Gama możliwości w tym zakresie jest jednak o wiele większa. Jako przykład można podać, obowiązek nałożony na pracodawcę, w układzie zbiorowym pracy, pokrywania kosztów nauki dzieci pracownika, który zginął w wypadku przy pracy, nie z jego winy.

Szkolenie z zakresu bhp regulują dosyć szczegółowo art. 237^o do 237^o Kodeksu Pracy oraz rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 62, poz. 285).

Niezależnie od przepisów ogólnych, w układach zbiorowych pracy należy zawrzeć zasady organizowania szkoleń, można negocjować większą ich częstotliwość oraz zobowiązać pracodawcę do pokrywania kosztów szkolenia wszystkich członków komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Funkcjonowanie komisji bhp powinno odbywać się zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym regulaminem działalności. Ponieważ rozdział XI Kodeksu Pracy poświęcony komisjom bezpieczeństwa i higieny pracy nie reguluje tej kwestii, można zawrzeć to zagadnienie w układach zbiorowych pracy.

Omówione powyżej przypadki, to tylko niektóre z długiej listy możliwych do negocjowania. Przedstawienie wszystkich nie jest jednak możliwe w ramach jednego seminarium.

OCENA PONADZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY W ZAKRESIE OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED BEZROBOCIEM

Bardzo wysoko należy ocenić podpisany p.u.z.p. dla **pracowników przemysłu hutniczego** z 15 marca 1996r., uzupełniony porozumieniem wielostronnym o **zasadach organizacji pośrednictwa pracy dla zakładów branży hutnictwa, żelaza i stali** w okresie restrukturyzacji z 17 kwietnia 1996r.

Oczywiście, że myślę tu o intencjach, o podpisanej treści, o odwadze koncyliacyjnej stron, bo efektów p.u.z.p. wraz z porozumieniem nie znam i myślę, że z pełną oceną trzeba będzie się wstrzymać do chwili uzyskania sprawozdania przeglądowego po roku działalności obu ważnych dokumentów.

Nie mogę nie zauważyć, że p.u.z.p. dla hutników to jest układ dla „arystokracji pracowniczej” i mam świadomość, że nie jest on w pełni do zastosowania dla innych podmiotów gospodarczych, nie wspieranym przez państwo w trakcie restrukturyzacji.

W obronie interesów zagrożonych redukcją przekształcanych pracowników służę się zapisy art. 1.4 i art. 2 przytaczające wprost przepisy Kodeksu pracy oraz wyodrębnienie rozdz. IV poświęconego rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, z **prawem pracownika do ponownego zatrudnienia**.

Art. 4 poświęcony **obowiązkowi pracownika do uczestniczenia w niezbędnych szkoleniach** i instruktażach organizowanych przez pracodawcę w czasie pracy jest artykułem perspektywicznym i dla pracowników i dla firm.

Nowatorski jest cały rozdział poświęcony stosunkom przemysłowym i komunikacji społecznej.

Należy pogratulować Autorom treści całej rozdz. IX polityka zatrudniania wraz z załącznikiem nr 2 do Układu i rozdz. X poświęconego **szkoleniom pracowników generalnie na koszt pracodawcy**.

Uzupełnieniem wymienionych rozdziałów jest kolejny rozdział XI rozwój zawody i awanse.

Wszystkie te rozdziały sprowadzają się do kardynalnej zasady, że związki zawodowe chronią każde miejsce pracy i zagospodarowane i wolne przejściowo, aby w

ramach branży, tego miejsca nie utracić i nie dopuścić do zwolnień masowych bez zagrożenia utraty zdolności kredytowej bądź utraty zdolności do efektywnej konkurencji.

P.u.z.p. dla **pracowników transportu samochodowego** podpisany w listopadzie 1995r. winien już posiadać wnioski z przeglądu pełnorocznej działalności i być uzupełniony zarówno zmianami z kodeksu pracy, jak i osiągnięć np. p.u.z.p. dla hutników.

Domyślam się, że słaba kondycja finansowa pracodawców na bandyckim rynku transportowym uniemożliwia rozszerzenie rozdz. II w/s zasad zatrudniania pracowników i rozwiązywanie z nimi stosunków pracy w celu utrudniania zwolnień grupowych.

Te same uwagi dotyczą projektu p.u.z.p. dla **przemysłu okrętowego** u którego z satysfakcją znalazłem zapis o obustronnych warunkach zatrudniania pracowników z innych podmiotów gospodarczych lub obokrajowców (art. 6.1.1). Ten zapis widnieje również w p.u.z.p. dla hutników (art. 9.2) i projekcie p.u.z.p. dla metalowców (art. 9 i 162).

Słusznym zapisem jest zdefiniowanie pojęcia racjonalizacji w p.u.z.p. dla przemysłu farmaceutycznego (art. 24.1.6).

Prawo do restartu (ponownego powrotu do zakładu pracy) oraz **ochrona starszych pracowników** jest zapisana we wszystkich przypadkach p.u.z.p. Słusznie, bo jest to kategoria osób dla których nie ma i nie będzie żadnej pracy.

Podobnie we wszystkich p.u.z.p. są zapisane korzystne i przejrzyste zasady zawierania i rozwiązywania umowy o pracę.

O ile można oceniać projekty, to również dobrym dokumentem jest projekt p.u.z.p. dla pracowników przemysłu metalowego. Według mnie jest to projekt bliźniaczy do p.u.p. hutniczego. Szczególnie chciałbym zwrócić uwagę na skuteczny zapis art. 8 o ochronie starszych pracowników oraz na art. 15 przyznający zwolnionym pracownikom z przyczyn dotyczących zakładu pracy dodatkową odprawę pieniężną (oprócz wynikającej z ustawy).

Uważam, że jest to sukces związkowców, bo każda propozycja zwolnienia będzie droższą dla pracodawcy niż zagospodarowanie pracownika.

Art. 22 kontroluje pracodawcę w zakresie ponownego zatrudnienia pracowników, których jednak zwolniono z przyczyn ekonomicznych.

P.u.z.p. dla metalowców jest **jedynym układem, który ma rozdział poświęcony zatrudnieniu uczniów i młodocianych**.

Elastycznym i ekonomicznym artykułem jest 98 na mocy którego pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonania pracy w innym zakładzie pracy na mocy porozumienia pracodawców.

W rozdziale X w dodatkowych ubezpieczeniach znalazłem **jedyny art. 179.3 w którym pracodawca zobowiązuje się dokonać dodatkowych ubezpieczeń od bezrobocia**, których koszty w równej części ponosi pracodawca i pracownik. Ubezpieczenia te są dobrowolne, a wysokość i warunki są ustalane w trybie negocjacji.

Bardzo rzetelnie prezentuje się rozdział XI zatytułowany „Rozwój zawodowy i awans” (art. 182 - 200).

W celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników przez system programów szkoleniowych tworzy się wspólny zespół szkoleń zawodowych. Generalnie koszty szkoleń pracownika ponosi pracodawca pod warunkiem lojalności i rzetelności szkolonego pracownika. Jest to zgodne z intencją art. 17 i 94 znowelizowanego Kodeksu pracy i dobrą perspektywą dla pracowników branży metalowej na trudne jutro.

Nie miałem przyjemności oglądać p.u.z.p. dla pracowników morza, ale z „białego wywiadu” wiem o skutecznej działalności zarówno Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność” jak i utworzonej Rady ds. Marynarzy przy Krajowym Urzędzie Pracy, o co zabiegałem podczas poprzedniej kadencji Naczelnej Rady Zatrudnienia.

Zagłębiając się w przedłożone teksty p.u.z.p. można mieć satysfakcję, że warto powalczyć o zmiany Kodeksu pracy i inne zmiany prawne, aby skuteczniej chronić miejsca pracy dla pracowników dziś zatrudnionych. Bo mam świadomość, że gorzej jest i będzie, z zatrudnieniem nowych, młodych pracowników.

Czego mi brakuje w p.u.z.p.:

- obowiązku pracodawców informowania związków zawodowych o planach inwestycyjnych (rozwój firmy),
- o możliwościach elastycznych formach zatrudnienia,
- możliwości większych ulg podatkowych i większych środków dla pracodawców corocznie szkolących pracowników ze strony Funduszu Pracy (po odpowiedniej nowelizacji ustawy o zatrudnieniu),
- szerszego wchodzenia w programy certyfikatów jakości ISO czy Produktywności,
- za mało wchodzenia z tematyką w Komisję Trójstronną (co robi specjalna komisja przeglądowa?) i żadne wejście w Naczelną Radę Zatrudnienia,
- śladowe wykorzystanie nowej instytucji trójstronnych umów szkoleniowych,
- słabe wchodzenie pracodawców w programy specjalne (rozp. MPIPS z 15.XI.1995r.).

Mam świadomość, że nowe miejsca pracy są tworzone w wyniku zwiększenia efektywności i zdolności konkurencyjnej gospodarki narodowej.

Mam też nadzieję, że można zwiększyć znacząco nowe miejsca pracy zarówno przez redukcję obciążeń podatkowych jak i precyzyjne kierowanie środków państwowych na tworzenie nowych miejsc pracy, tam gdzie jest najgorzej i gdzie najszybciej można pomnożyć nowe miejsca pracy.

Natomiast lęk pracowników przed bezrobociem można oślabić m.in. poprzez system ubezpieczeń obywatelskich od ryzyka bezrobocia, podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników i program restrukturyzacji przedsiębiorstw pod kontrolą

ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i porozumień wielostronnych.

Domyślam się, że mała liczba p.u.z.p. jest wynikiem niezorganizowania się pracodawców.

Uważam, że na dziś należy kontynuować prace nad dalszymi p.u.z.p. i chronić nas Boże przed tworzeniem z marszu tzw. rad zakładowych bez wcześniejszego objęcia materiały układową wszystkich pracowników.

Mam świadomość, że NSZZ „Solidarność” w tym dziele jest osamotniony, bo na dziś nasi partnerzy, pracodawcy są biedakami kapitałowymi, są niszczeni przez wysokie koszty pracy, są niezorganizowani, a nasi pracownicy (związkowcy też) z reguły posiadają kwalifikacje antyrynkowe.

A więc musimy się uczyć, uczyć, uczyć, uczyć, jak na tych p.u.z.p., jak na tym seminarium i za tę naukę składam Wam Koledzy, szczególnie Sekretariatowi Metalowców NSZZ „Solidarność” serdeczne „Bóg zapłać”.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY, A POLITYKA PŁACOWA

Dzień dobry, witam bardzo serdecznie, dziękuję za zaproszenie na dzisiejszą konferencję. Jest ona dla mnie szczególnie ważna dlatego, że - być może niektórzy pamiętają - prowadziłam z ramienia „Solidarności” negocjacje stołki socjalnego w którym powstał rozdział XI Kp czyli rozwiązania dotyczące układów zbiorowych.

Trudno wynegocjowane rozwiązania były wówczas zapisami spójnymi. W trakcie postępowania legislacyjnego nastąpiły dość istotne zmiany, które w tej chwili czasami utrudniają pracę nad zapisami czy sposób zawierania układów.

Na przykład określenie, które związki mają prawo być stroną podczas zawierania układów, a które tego prawa nie mają - o czym mówił minister Manicki. Ta niespójność, niekonsekwencja nie wynika z prac nad aktem - chciałam to od razu zaznaczyć. W tej kwestii nastąpiły zmiany na poziomie prac parlamentarnych.

Teraz przystąpię do tego co z racji prac prowadzonych w Dziale Polityki Społecznej przypadło mi w udziale. Otóż jednym z istotnych fragmentów każdego układu zbiorowego jest odniesienie się do polityki płac. Dla nas jako związkowców problemem podstawowym jest polityka dochodowa odniesiona do rodzin pracowniczych. Do rodzin naszych członków, pracowników, emerytów, bezrobotnych, tych którzy utracili pracę. Odniesienie tych dochodów do minimum socjalnego a więc do miernika kosztów utrzymania jest niezwykle ważne.

Wróć do genezy minimum socjalnego. Otóż był to jeden z ważniejszych postulatów gdańskich z roku 1980. Został przyjęty i podpisany. Nie były łatwymi rozmowy zmuszające wówczas stronę rządową do rzeczywistego liczenia i traktowania jako odniesienia ustawowego minimum ustawowego, ale takie negocjacje miały miejsce i doprowadzono do ustalenia pewnej procedury liczenia koszyka wydatków rodzin o które oparte jest minimum socjalne. Minimum to zawiera różne grupy towarów i usług które są przedmiotem wydatków rodzin, to jest oczywiście żywność, koszty utrzymania mieszkań w tym czynsz i opłaty za energię i wydatki tego rodzaju jak umeblowanie czy środki czystości, odzież, transport - podstawowe grupy nie będą szczegółowo wliczać w jakiejś proporcji, to są ustalone tabele według których liczy się minimum. Minimum oblicza Instytut Pracy i Spraw Socjalnych od stycznia 1981 roku.

Niestety w ostatnim okresie doszło do zmian sposobu obliczania tego minimum na naszą niekorzyść. Zmieniono trochę procedurę, co jest związane z przymiarkami do

zastosoowania skali OECD. A dlaczego mówię, że jest to niekorzystne? To nie jest tylko moje zdanie - otóż analizując sposób żywienia Polaków i mieszkańców krajów Europy Środkowej i Wschodniej, stan zdrowotności społeczeństw, a w szczególności dzieci również Światowa Organizacja Zdrowia i UNICEF wypowiadały się, że zastosowanie tej samej skali nie jest właściwe dla naszych krajów - choćby ze względów klimatycznych sposób odżywiania jest trochę inny. Dodatkowo w trakcie transformacji nastąpiły pewne procesy niekorzystne szczególnie w Polsce, gdzie nie ma prostej zastępowalności pokarmu ponieważ po pierwsze żywność drożeje szybciej niż inne produkty, szybciej niż średnio rośnie wskaźnik wzrostu cen towarów i usług, po drugie właśnie chleb, mleko drożeją dwukrotnie szybciej niż mięso, a lepsze gatunki mięsa drożeją wolniej niż gorsze. Generalnie jest z tego jeden wniosek, który da się udowodnić, na podstawie wszystkich statystyk GUS-owskich - ubożsi ubożeją szybciej.

Płaca którą otrzymujemy w naszych zakładach pracy ma z jednej strony zapewnić nam szansę utrzymania z drugiej motywować do pracy więc nie może być za bardzo spłaszczona bo nie będzie motywować do pracy, ale też jeżeli ustawimy jej wartość na zbyt dużym poziomie to okaże się, że dla tych którzy mają niską nie starcza na przeżycie. Ta smutna prawda dotyczy nas wszystkich, to znaczy płaca minimalna w Polsce jest płacą nie spełniającą warunków płacy godziwej i niewystarczającą na przeżycie. Otóż za płacę minimalną można wykupić około 70% minimum socjalnego tzn. niecałe 70% starym sposobem obliczeń, a więcej w przypadku gdy zastosujemy nowy tryb obliczania - w żadnym przypadku nie wystarcza na 100%. Tak więc jedna osoba pracująca w samodzielnym gospodarstwie domowym, jeśli ma pracę opłacaną w okolicy płacy minimalnej nie jest w stanie się utrzymać, nie ma takich możliwości, musi korzystać czy to z pomocy rodziny, czy to z pomocy społecznej.

W roku 1994 60% osób korzystających z pomocy społecznej to były rodziny pracownice, a więc korzystające z pomocy społecznej wskutek niskich dochodów z pracy. Nie występowały tam patologie społeczne czy inne problemy typu alkoholizm, bezrobocie - były to zwykłe, normalne rodziny pracownicze, które miały niskie dochody z pracy. Zazwyczaj jest tak, że w rodzinie jest dwoje dorosłych ludzi, którzy pracują i kilkoro dzieci. Jak się to podzieli na liczbe członków rodziny to po prostu nie starcza, a jeżeli jedna osoba sama na siebie nie może zarobić to cóż mówić o utrzymaniu z tej płacy dzieci.

Chciałam się teraz odnieść do dwóch spraw zawartych w Europejskiej Karcie Socjalnej. W dniu wczorajszym nastąpił ważki moment zakończenia prac nad przygotowaniem jej do ratyfikacji. Zespół powołany przy Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych pracował przez cztery lata (powstał wiosną 1993r.). W dniu wczorajszym ten zespół przekazał przeanalizowany materiał w wnioskiem o ratyfikację na ręce ministra pracy. Wniosek ten nie zawiera oczywiście rekomendacji do ratyfikacji wszystkich artykułów karty. W szczególności nie zawiera rekomendacji do ratyfikacji pierwszego ustępu art. 4, który mówi o prawie do płacy godziwej, o gwarancjach do płacy godzi-

wej. Płaca godziwa uważana jest za taką, która daje szansę utrzymania pracownikowi i jego rodzinie. Jest ona określona w sposób dość ścisły przez komitet niezależnych ekspertów Rady Europy na poziomie 68% płacy średniej lub 65% PKB. Wymogi jeśli chodzi o realizację Karty - jak we wszystkich innych dokumentach Rady Europy są dostosowane do możliwości danego kraju, a więc nie mówi się, że płaca czy jakieś inne świadczenie wynosi tyle i tyle np. w ECU lub walucie jakiegoś kraju, lecz podaje się to w relacji do pewnych ekonomicznych parametrów danego kraju. W tym przypadku bądź do płacy średniej, bądź do PKB, więc nie można powiedzieć, że nas na to nie stać ponieważ to nasze parametry mówią na co nas stać. Ponadto twierdzenia, że wydajność pracy jest nieodpowiednia o tyle nie mają zastosowania, że można przeliczyć jak to się ma do dochodu krajowego brutto, do wytworzonych dóbr, a nie do nierealnych danych. Jeżeli zatem płaca minimalna w Polsce jest tak niska to znaczy że jest bardzo duża rozwartość dochodów społeczeństwa. W tej dziedzinie przekroczyliśmy już to co się dzieje w niektórych krajach Ameryki Łacińskiej, wyprzedziliśmy ich po prostu.

W zakładach pracy jeśli podpisuje się układ zbiorowy i warunki placowe są jakie są, to przy negocjacjach dotyczących podwyżek trzeba brać pod uwagę:

- wzrost poziomu inflacji - bo to jest sprawa możliwości utrzymania się
- wzrost wydajności pracy, który również rzutuje na wartość każdej godzinny naszej pracy, a więc również na dochody, na zyski tego zakładu, a także na możliwość innego sposobu zrealizowania wymogów minimum socjalnego.

Tam gdzie nie można pewnych tworów wypłacić w płacy - oczywiście lepiej jest w płacy bo bezpośrednio rodzina ma możliwość dysponowania swoimi zarobkami, swoimi dochodami i może decydować co jest dla niej ważniejsze, jakiego typu wydatki są dla nich ważniejsze, niemniej bywa tak, że nie można - z różnych przyczyn - mieliśmy „popiwek”, mieliśmy inne utrudnienia administracyjne, wówczas trzeba popatrzeć jakie w ramach tego minimum socjalnego są niezbędne potrzeby rodzin, które da się zaspokoić w inny sposób.

W inny sposób można zaspokajać na przykład potrzeby edukacyjne i te potrzeby pracodawcy się zaspokajają opłaca. Pracownik, który się szkoli jest pracownikiem lepszym nawet jak się szkoli nie w tym kierunku, którego dotyczy jego praca, a jeśli jest to szkolenie związane z jego pracą to oczywiście jest to znacznie bardziej korzystne dla pracodawcy. Według mojej wiedzy kwoty, które przeznaczone są w polskich zakładach na szkolenia, na kształcenie załóg pracowniczych są co najmniej dziesięciokrotnie niższe niż wymogi pod tym względem stawiane zakładom w Europie Zachodniej. Mówię tu o wymogach prawnych, a zwykle są one przez pracodawców tam przekraczane. Oni mają doświadczenie i wiedzą, że jeżeli pracownik się szkoli to jest to korzystne dla zakładu przeliczalna później na zysk.

Nie dość na tym, zatrudnienie pracownika już wyszkolonego jest o tyle kosztowniejsze niż zaproponowanie takiego kształcenia własnemu i nawet sfinansowanie, bo po prostu ten własny pracownik swój los łączy z firmą, pracuje w niej dłuższy czas, więc

nie wymaga adaptacji, umie się po niej poruszać, nie potrzebuje wprowadzania do pracy, nie potrzebuje dodatkowego szkolenia na stanowisku pracy. Jest to jedna z form, którą można poprawić sytuację pracownika.

Można oczywiście poprzez fundusz socjalny zaspokajać potrzeby kulturalne czy wypoczynkowe, są to również istotne elementy zawarte w wydatkach które minimum socjalne obejmuje a na które może nie starczyć środków z płacy. Dofinansowania wszystkich wyjazdów kolonijnych dzieci są jakąś metodą na zaspokajanie tych świadczeń.

Trzeba pamiętać, że niezależnie od tego czy będą to dofinansowane posiłki w zakładowej stołówce, czy będą to dojazdy do pracy zakładowym środkiem komunikacji, czy będzie to forma wspierania wydatków czynszowych w mieszkaniach zakładowych to zawsze ta strona dofinansowania ma charakter redystrybucyjny bo nie dostaje pieniędzy ten, który pracował, tylko ten któremu z tytułu zawartego w układzie zbiorowym regulaminu dysponowania funduszem socjalnym przysługuje takie prawo. Trzeba mieć więc świadomość, że jest to redystrybucja dochodów, że nie jest to bezpośrednio wypłata lub też podniesienie poziomu dochodów danego pracownika. Trzeba też uważać jak to się ma do systemu podatkowego dlatego, że to się zmienia i bywa tak, że można pracownika ukarać poprzez sfinansowanie mu szkolenia bo będzie mu to doliczone do dochodów w taki sposób, że nagle przekroczy pewną granicę i okaże się, że musi płacić więcej i rezultat wcale nie będzie dla niego taki korzystny. Będzie korzystny w sensie jego wartości jako pracownika natomiast może spowodować kłopoty finansowe.

Powaznym zadaniem dla nas jest wpływanie na ten system podatkowy, który nie dość, że bardzo negatywnie oddziałuje na politykę demograficzną, czego skutki odczuwamy już jeśli chodzi o upadek systemu ubezpieczeń społecznych, ale również powoduje blokowanie np. tego rodzaju działań jak dofinansowywanie szkoleń dla pracowników przez pracodawców. Są to bardzo istotne sprawy. Dlaczego jeszcze raz zwracam uwagę na system podatkowy. Może mieć on bowiem negatywny wpływ na, wydawałoby się korzystne dla pracownika, zapisy układu zbiorowego pracy.

PNADZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY ZAREJESTROWANE W ROKU 1996 - PREZENTACJA

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO

TADEUSZ KOBYLARCYK

Sekcja Krajowa Energetyki NSZZ „Solidarność”

Układ zbiorowy pracy dla przemysłu energetycznego został zawarty 13.05.93r. pomiędzy NSZZ „Solidarność”, czterema innymi centralami związkowymi, a Ministerstwem Przemysłu i Handlu. Po nowelizacji działu XI Kodeksu pracy w obowiązki strony układu weszły związki pracodawców elektrociepłowni i elektrowni, zakładów energetycznych i zaplecza energetycznego. Układ zarejestrowano w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej 26.09.96 pod nr U1 czyli był to pierwszy układ zarejestrowany na nowych zasadach. Oto charakterystyka układu w takiej konwencji:

- rozwiązania, które są korzystniejsze od ogólnie obowiązującego prawa,
- przekształcenia w gospodarce, a stosowanie układu zbiorowego pracy,
- propozycje związków zawodowych odnośnie zmian z zakresu działania i zwiększenia uprawnień i regulowań w układzie.

Jeśli chodzi o układ energetyczny, za najważniejsze dla nas rozwiązanie uznajemy 40-godzinny tydzień pracy. Przypominam, że obowiązuje to od roku 1993. Następnie obowiązek zatrudnienia zdolnego do pracy członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ w pracy wypadkowi śmiertelnemu lub powodującemu trwałą niezdolność do pracy. Cenną i rzadką regulacją, którą w innych układach proponowałbym zastosować jest obowiązek leczenia pracownika w sanatorium na wszelkie choroby wynikające z zatrudnienia (jest to definicja szersza niż choroba zawodowa) lub wypadku przy pracy. Możliwy jest także urlop na podstawie orzeczenia lekarskiego na koszt pracodawcy poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym. Istnieje obowiązek utrzymywania przez pracodawcę przemysłowej służby zdrowia. W przypadku kiedy wykaże się niezdolność do pracy i zatrudnienia na odpowiednim stanowi-

sku, przysługuje przekwalifikowanie na koszt zakładu pracy.

Jeszcze z ważnych uregulowań przedstawiłbym kwestię stawki wynagrodzenia, zasadniczego, która w energetyce nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia ogłaszanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.

Tyle jeśli chodzi o uprawnienia, natomiast jeśli chodzi o zakres układu zbiorowego, to tak jak w każdym innym dziale gospodarki konieczna jest restrukturyzacja. Dotyczy to głównie energetyki. Związki pracodawców i reprezentujące pracowników związki zawodowe doszły do porozumienia, że o ile nowe podmioty gospodarcze, które powstają w najróżniejszej formie własności zachowają dwie podstawowe cechy to jest: ich zakres działania nadal związany będzie z energetyką jak też zgłaszają akces do właściwej jednostki pracodawców, to bez wielkich problemów stają się uprawnione do stosowania układu. Stale uaktualniamy, będącą załącznikiem do uzp, listę zakładów uprawnionych do stosowania układu, ostatnia aktualizacja miała miejsce 05.03.1995r.

Teraz o najbliższych zamierzeniach związków zawodowych odnośnie uzupełnienia układu. Proponujemy wprowadzenie 100% płatności zwolnień lekarskich pracowników, zobowiązanie pracodawcy do bezpłatnego potrącania składek członkowskich - tu sądzę, że rzecz jest na dobrej drodze i będzie można uregulować stosunki związku zawodowe - pracodawca w ponadzakładowym układzie zbiorowym. Proponujemy również wprowadzenie na koszt pracodawcy dodatkowych ubezpieczeń pracowniczych, w tym ubezpieczenie na życie, skutkujące otrzymaniem przez pracownika dodatkowego świadczenia emerytalno-rentowego. Jeśli chodzi o kontakty stron układu, są one bardzo regularne i układ jest na bieżąco dostosowywany do przepisów prawa pracy.

TOMASZ ZAWILIŃSKI

*Związek Pracodawców Zakładów Energetycznych
Federacja Pracodawców Przemysłu Energetycznego*

Całość zagadnień zawartych w puzp dla pracowników przemysłu energetycznego przedstawił mój przedmówca z „Solidarności”. Mamy stałe kontakty, można powiedzieć, że co miesiąc spotykamy się z przedstawicielami central związkowych i negocjujemy tematy które interesują zarówno stronę związkową jak i stronę pracodawców.

Jednocześnie musimy aktualizować listę podmiotów gospodarczych, które wchodziły w skład układu zbiorowy ze względu na wewnętrzną restrukturyzację zakładów, z których się wyłaniają poszczególne spółki. Te, jako dawni pracodawcy muszą znaleźć się w załączniku do puzp. Możemy służyć materiałami odnośnie szczegółów jakie zawiera nasz puzp, a jeżeli państwa by to interesowało w przyszłości możemy przesłać do zainteresowanych związków gotowy układ.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH

PAWEŁ MUSIAŁ

*przedstawiciel Związku Pracodawców
Górnictwa Węgla Kamiennego*

W górnictwie rozpoczęliśmy prekursorskie, pionierskie działania w zakresie dialogu pracodawcy - związki zawodowe. Nastąpiło ucywilizowanie stosunków między stronami. Mamy nadzieję, że to będzie motorem do dalszej pracy.

Pracodawcy zakładów górnictwa węgla kamiennego, w imieniu których występuję, są zdania, że działania, które rozpoczęliśmy na niwie współpracy w roku 1991 ze stroną związkową w niewaligicznym sektorze gospodarki państwa były niedoskonałe ponieważ zawarty 21.12.1991r. układ zbiorowy pracy dla pracowników zakładów górniczych w krótkim czasie okazał się dokumentem, który trzeba uzupełniać. Rodził się w bólu, biorąc pod uwagę niepokoje społeczne w branży górniczej. Organizacja pracodawców potyka się na swoim terenie z 15 organizacjami central związkowych. Jest to mankament prawny dużej rangi. Mam nadzieję, że nasz znakomity partner ze strony „Solidarności” jest przez nas darzony właściwym szacunkiem. Strona branży górniczej tj. Sekcja Krajowa Górnictwa Węgla Kamiennego i Sekretariat Górnictwa i Energetyki tworzą bardzo poważny równoważnik dla pracodawców. Są to merytorycznie przygotowani fachowcy. Ponieważ to doceniamy, chcemy być takimi samymi partnerami. To, że dochodzi między nami do starć (np. akcje protestacyjne i strajki) to nie jest wyłączną wina nas - pracodawców górnictwa węgla kamiennego, ale istnieje szersza otoczka tego zagadnienia.

Tematem tej konferencji nie jest chyba omawianie treści układu, gdyż jest on branżowy, ale chodzi o istotę, a istotą jest to, że tamte warunki były niesprzyjające. Renegocjacje układu, poprzez tworzenie protokołów dodatkowych, trwają cały czas od 6 lat. Sytuacja gospodarcza, w której górnictwo przedstawiano jako hamulcowego inflacji, nie pozwalała dotąd na zabezpieczenie podstawowych praw pracowniczych. Teraz stwierdzamy, że strona związkowa miała rację, stając po stronie pracobiorców. Stąd trwa między nami stały dialog, każdorazowo uwieczniony podpisaniem protokołu dodatkowego. Na dzień dzisiejszy takich protokołów dodatkowych mamy podpisanych 8.

To co nas aktualnie nurtuje to fakt, że my jako pracodawcy nie możemy ustawowo ingerować co do ilości zasiadających partnerów społecznych. Obecnie jest ich 15, a tak właściwie prawnie tylko 3 jest reprezentatywnych.

Każde zagadnienie pracobiorców jest dla pracodawców bardzo ważne. Jest tu jednak jeden problem, problem najważniejszy - finansowy. Jeśli chodzi o ten temat nie jestem w stanie odpowiedzieć jak daleko zajdą sprawy. W jakim stopniu branża, o której mówię, znajdzie zrozumienie.

HENRYK NAKONIECZNY

*Sekcja Krajowa Górnictwa Węgla
Kamiennego NSZZ „Solidarność”*

Nawiązując do wystąpienia mojego przedmówcy i ja również chciałbym trochę opowiedzieć o historii powstania tego układu oraz o okresie sześćdziesięcioletniego jego obowiązywania. Układ narodził się w zupełnie innej rzeczywistości niż teraz, stąd ciągłe nowelizowanie i w rezultacie stworzenie tych 8 protokołów dodatkowych. Są tam również pewne „nowaliki” dotyczące rozwiązań ochronnych, socjalnych w przypadku zwolnień pracowników zwalnianych z przyczyn zakładu pracy. Trudno mówić o szczegółowych rozwiązaniach, są one specyficzne dla tej branży. Żeby jednak wszystko było jasne, one są częściowo finansowane z budżetu państwa czyli wykraczają poza zakres układowy obowiązującego prawa, które mówi: układy tak, ale w ramach środków własnych.

Chciałbym postawić pewną tezę. Prawo o układach zbiorowych ukierunkowane jest na układy zakładowe, a nie ponadzakładowe. Wykazał to już pan minister Manicki, jak i przedstawicielka Głównej Inspekcji Pracy. Jest tak mało tych układów ponadzakładowych, również dlatego, że pracodawcy są bardziej zainteresowani układami zakładowymi niż ponadzakładowymi, a w szczególności branżowymi.

Dlaczego tak twierdzą - zobaczymy gdzie powstały układy ponadzakładowe: w silnie zorganizowanych branżach w szczególności w branżach o bardzo silnych strukturach branżowych, które były w stanie zmusić pracodawcę do zorganizowania się i negocjowania układu. W innych branżach o luźnych związkach gospodarczych tych układów nie ma. Układ ponadzakładowy również koncentruje siłę związków zawodowych, a ta siła związkowa jest niebezpieczna zarówno dla strony rządowej jak i dla pracodawców. Wszędzie tam gdzie powstały ponadzakładowe układy pracy, powstały jeżeli ich wcześniej nie było - silnie scementowane struktury związkowe.

Dlatego prawo jest tak skonstruowane, aby zniechęcać do zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Mam jedną konkretną uwagę odnośnie prawa. Chodzi o zbyt niski poziom uzyskiwania reprezentatywności w szczególności na szczeblu krajowym. Tych partnerów ze strony związkowej jest bardzo dużo. Możemy być posądzeni o dążenie do ograniczenia praw mniejszości. Ale to nieprawda, my chcemy żeby przywileje mniejszości nie były zbyt wygórowane. Poza tym ułatwia to porozumiewanie się pomiędzy reprezentacją pracodawców i związków zawodowych, które w tym przypadku są dobrze przygo-

owane ponieważ posiadają odpowiednie zaplecze.

Wracając do układu: układowi przedłożono żywot poprzez podpisanie porozumienia o wejście w prawa i obowiązki stron. Moim zdaniem nie odbyło się to bez bólu. Pomiędzy 20 kwietnia a 5 maja 1994 prowadziliśmy strajk którego podstawowym postulatem było zobowiązanie pracodawców do wejścia w prawa i obowiązki tego układu.

Prowadząc dużo negocjacji nad układami zakładowymi i branżowymi bardzo rzadko spotykamy się z rokowaniami prowadzonymi w dobrej wierze. Przykładem niech będzie choćby fakt, że większość pracodawców nie przekazuje stronie związkowej informacji o stanie ekonomiczno-finansowym firm, jak również informacji zatrudnienio-płacowej, która jest niezbędna, aby strona związkowa mogła podjąć rzeczowe, merytoryczne przygotowania do prowadzenia rokowań. Są to praktyki nagminne.

Teraz może troszeczkę o pozytywach: obie strony pracodawców i związkowców doszły do wniosku, że układ ten jest już właściwie przestarzały i trzeba dokonywać bardzo głębokich nowelizacji. Wspólnie rozpoczęliśmy pracę nad nowelizacją w czterech zespółach. Chyba po raz pierwszy zostaną wpisane w układ zbiorowy, „stosunki i prawa związkowe w podmiotach gospodarczych objętych tym układem”. Bardzo dużo po tym sobie obiecujemy, mamy swój projekt który przekazaliśmy stronie pracodawcy.

Jeszcze jedna regulacja, która dotyczy spraw okołoukładowych – również na skutek akcji protestacyjnych udało nam się z pracodawcami zawrzeć porozumienie dotyczące pracy pod ziemią. Mogą ją wykonywać tylko pracownicy objęci układem zbiorowym pracy dla zakładów górniczych. Jest to bardzo istotny zapis w kontekście tego co mówił pan prezydent Wilk. To zmusza wszystkie firmy, które chcą wykonywać roboty podziemne, do stosowania układu zbiorowego dla pracowników zakładów górniczych. Powoduje to, że układ ten będzie obejmował coraz więcej pracowników i chyba o to nam wszystkim chodzi. Jest to wyrównanie szans podmiotów gospodarczych jeśli chodzi o start do przetargów, ale również powoduje stałą walkę o poziom dniówki, o poziom wartości pracy. Muszę pochwalić związek pracodawców, że włączył się w tę walkę, wzywając do dostosowania warunków przetargowych wszystkich zrzeszonych w nim pracodawców.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH WĘGLA BRUNATNEGO

CZARY JAGIELSKI,

Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego

Układ został zawarty 26.10.1995r. lecz de facto jest on znacznie starszy. Otóż układ zbiorowy pracy dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego zo-

stał zawarty w dniu 13.02.1992r. pomiędzy Ministrem Przemysłu i Handlu, a Krajową Komisją Górnictwa NSZZ „Solidarność”, Federacją Związku Zawodowego Górników i Porozumieniem Związków Zawodowych Dozoru Górniczego „Kadra”. W układzie znalazło się wtedy jeszcze możliwe do zawarcia sformułowanie, że „układem mogą być objęte następujące jednostki”, a nie, że „układ obejmuje”.

Oto niektóre korzystniejsze, w stosunku do ówczas występujących w polskim prawodawstwie, postanowienia.

Przed wszystkim rozwiązania dotyczące czasu pracy: oprócz niedziel i dni ustawowo wolnych od pracy wszystkie soboty są dniami wolnymi. Dla pracowników kopalń zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym systemie pracy. Czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień w pięciodniowym systemie pracy. Pracownikom przysługuje wliczana do czasu pracy 15 min. przerwa na spożycie posiłku.

Kolejne zapisy dotyczyły już systemu wynagradzania i układ ten wprowadził zasadę, że stawka płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych pod ziemią nie może być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia, z tym, że w układzie oczywiście zostało zdefiniowane pojęcie najniższego wynagrodzenia. I tak: dla pracowników zatrudnionych pod ziemią przysługujące wynagrodzenie rozumie się nie mniej niż 90% średniego wynagrodzenia krajowego, dla pozostałych pracowników nie mniej niż 50% średniego wynagrodzenia. Stawka płacy zasadniczej pozostałych pracowników zatrudnionych na powierzchni nie może być niższa niż 35% najniższego wynagrodzenia. Dodatek funkcyjny nie może być niższy niż 5% średniego wynagrodzenia z miesiąca wprowadzenia układu. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej, nie więcej niż za 8 godzin, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki godzinowej, wynikającej z najniższej kategorii stosowanej w zakładzie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługujące wynagrodzenie nie niższe niż najniższe wynagrodzenie. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz niebezpiecznych przysługują dodatki do pracy.

Inne świadczenia jakie jeszcze przewidywał układ: nagroda z okazji dnia górnika w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, dodatkowa nagroda roczna tzw. 14 pensja w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, tradycyjne „barbórkowe” w wysokości 5% z średniego krajowego wynagrodzenia z miesiąca października, deputat węglowy w wymiarze 5,3tony rocznie brykietu z węgla brunatnego lub w ekwiwalencie pieniężnym przy czym deputat przysługuje również emerytom, rencistom, wdowom, wdowcom i pełnym sierotom z tym, że w wymiarze 4 ton rocznie.

Kolejny element: członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia ostatniego pełnego miesiąca niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej w kodeksie pracy. Inne uprawnienia i przynależnie zawarte w Karcie Górnika jak nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, spe-

cjalne wynagrodzenia miesięczne z Karty Górnika czyli dodatki stażowe.

Kolejne postanowienia Układu dotyczą urlopu: pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym kodeksem pracy i może być zwiększony o 4 dni robocze, pracownikom po 5 latach pracy pod ziemią przysługuje dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni kalendarzowych, a po 10 latach w wymiarze 8 dni kalendarzowych.

Kolejne postanowienia Układu dotyczą warunków pracy: i tutaj pracodawcy są zobowiązani do posiadania na swoim terenie punktów sanitarnych czynnych całą dobę, czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy, we wszystkich oddziałach na powierzchni winny znajdować się ubikacje i umywalnie wyposażone we wszystkie niezbędne środki higieniczne. W zależności od warunków atmosferycznych zakład pracy zobowiązany jest wydawać pracownikom napoje gorące lub chłodzące w odpowiedniej ilości, zakład pracy zobowiązany jest do urzędzenia i stałego utrzymywania w należytym stanie łaźni zaopatrzonych w dostateczną ilość ciepłej wody oraz szatnie z wydzielonymi osobnymi miejscami na odzież brudną i czystą, zakład jest zobowiązany by dać pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni w okresie od 01.11. do 31.03. a pracownikom zatrudnionym pod ziemią oraz w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia w ciągu całego roku posiłki profilaktyczne z umożliwieniem ich spożycia, zakład jest zobowiązany do bezpłatnego dostarczania mleka lub innych środków odżywczych przy pracach szkodliwych dla zdrowia.

Pranie, naprawianie, odkażanie, suszenie i odpylane odzieży ochronnej i roboczej odbywa się okresowo na koszt zakładu pracy, odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej dostarcza pracownikowi zakład pracy nieodpłatnie w ilości określonej normami, zakład jest zobowiązany wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia i przydzielić do osobistego użytkowania co najmniej dwa ręczniki kąpielowe rocznie, zakład pracy zobowiązany jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi potrzebne narzędzia pracy oraz zapewnić miejsce na ich przechowywanie, zakład zobowiązany jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży roboczej i własnej.

Na zakończenie kilka słów podsumowania. Wprowadzony w roku 1992 układ dla pracownik^{ów} zakład^{ów} górniczych był swego rodzaju ukł^{adem} nowatorskim w tym okresie przynajm^{iej} szereg niespotykanych w innych branżach przywilej^{ów} dla pracownik^{ów} górnictwa węgla brunatnego jednakże zachodzące w ostatnim czasie przekształcenia w naszym kraju spowodowały, że układ się zdezaktualizował i nie przystaje do obecnych warunk^{ów} gospodarki wolnorynkowej.

Negatywną stroną układu jest przede wszystkim jego jednoznaczny charakter, traktujący w jednakowy sposób wszystkie grupy pracownik^{ów}, a więc zarówno zatrudnionych przy wydobyciu węgla, przedsiębiorstwach remontowych jak i w ośrodkach

wczasowych, bo takie również należą do związku pracodawców węgla brunatnego. Układ ten uniemożliwia również zastosowanie, przewidzianych w znowelizowanym kodeksie pracy, różnorodnych form czasu pracy, a ponadto nakłada obowiązek wypłaty nagród barbórkowych dodatkowych nagród rocznych tzw. czteremastych pensji oraz deputatów węglowych w wyniku czego wiele przedsiębiorstw zgrupowanych w związku do dnia dzisiejszego nie stosuje postanowień układu i w najbliższym czasie nie będzie mogło ich stosować. Kolejnym mankamentem układu jest obowiązek wypłacania przez pracodawcę deputatu węglowego dla emeryt^{ów}, rencistów, wd^{ów}, wdowców i sierot. Kopalnie w czasie trwania stosunku pracy są zobowiązane do odprowadzania za przysługującego pracownikom deputatu węglowego składek na ubezpieczenie społeczne i mimo rozwiązania stosunku pracy obowiązek wypłacenia deputatu ciąży nadal na pracodawcy pochłaniając niemałe kwoty, a tym samym podrażając koszty produkowanej energii.

Układ z 12.02.1992r. nakłada na zakłady, dyrektora, organizacje związkowe, a więc podmioty nie będące stroną układu szereg zobowiązań co nie jest zgodne ze znowelizowanym Kodeksem pracy, według którego układ ponadzakładowy może przyznawać określone świadczenia, nie może natomiast do niczego zobowiązywać innych podmiot^{ów}. W związku z powyższym szereg zapis^{ów} układu stało się w obecnym stanie prawnym nieobowiązujące i wymaga zmian, a przynajmniej prerredagowania.

pozytywnie natomiast oceniamy zmiany w kodeksie pracy umożliwiające zawieranie układ^{ów} przez partner^{ów} społecznych działających na szczeblu branż wraz z organizacją pracodawców i ponadzakładową organizacją związkową. W związku z tym w dniu 27.10.95r. związek pracodawców Porozumienie Producent^{ów} Węgla Brunatnego oraz Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”, Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego, Porozumienie Związków Zawodowych „Kadra”, Krajowa Komisja NSZZ „Solidarność '80” i Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracownik^{ów} Ruchu Ciągłego zawarły porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki wyżej cytowanego układu ze względu jednakże na szereg postanowień układu niemożliwych do zrealizowania przez niektóre jednostki zawierające porozumienie uzgodniono, że układem objętych będzie tylko pięć jednostek na jedenaście wówczas zgrupowanych w Związku Pracodawców. Te pięć jednostek to cztery kopalnie Adam^{ów}, Belchat^{ów}, Konin i Tur^{ów} oraz Instytut Górnictwa Odkrywkowego „Poltegor” we Wrocławiu.

Podpisując wyżej cytowane porozumienie związek pracodawców wystąpił z inicjatywą zmiany układu w taki sposób by dostosować go do obowiązującego stanu prawnego, możliwości finansowych zgrupowanych w związku przedsiębiorstw oraz oczekiwań zał^{og} dotyczących zachowania przyznanych wcześniej przywilej^{ów}.

Niestety, wtedy do tego porozumienia nie doszło, układ został podpisany, a właściwie wstąpiono w prawa układu w postaci nie zmienionej. W chwili obecnej związek pracodawców liczy już 16 jednostek bardzo zróżnicowanych o bardzo różnej

kondycji finansowej, ale mimo wszystko liczymy na to, że uda nam się kiedyś opracować taki model układu, który pozwoliłby objąć swoimi postanowieniami wszystkie jednostki.

STEFAN PIOTROWSKI

SK Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność”

Niewiele mam tutaj do dodania ponieważ praktycznie całą treść kolega ze związków pracodawców dokładnie przedstawił.

Chciałbym jedynie powiedzieć jak toczyły się negocjacje. Nie było to takie proste. Od 1992r. mamy podpisany układ, ale wcześniej dość długo walczyliśmy o to, żeby ten układ został w ogóle podpisany, żeby go w ogóle wprowadzić w życie. Wówczas możliwość przystąpienia do układu miało 11 zakładów, natomiast nie wszystkie wstąpiły. Teraz mamy tych zakładów 5. Walka toczyła się dość ostro również dlatego, że jako jedni z pierwszych wprowadziliśmy zapis, że tydzień pracy będzie wynosił 40 godzin przy pięciu dniach roboczych. Również jako jedni z pierwszych wprowadziliśmy dodatkowe urlopy dla pracowników podziemnych jak to zostało przedstawione, natomiast dla pracowników pozostałych w wymiarze dodatkowych 4 dni roboczych - w tamtym czasie było to również dosyć duże osiągnięcie.

Jak już powiedziałem negocjacje były dosyć ciężkie. Cel został osiągnięty jedynie dlatego, że nasza sekcja jest jedną z silniejszych i mających możliwość wywarcia wpływu - wówczas na ministerstwo, obecnie na pracodawców. Wiąże się to z tym, że pracujemy w sektorze o znaczeniu strategicznym - ponad 40% energii pochodzi z węgla brunatnego. To co osiągnęliśmy, zdobyliśmy również za pomocą strajków. Strona związkowa była mniej liczna - 3 centrale, obecnie tych central jest więcej, natomiast 27.10.95r. w prawa i obowiązki stron układu weszli pracodawcy pod nazwą Porozumienie Pracentów Węgla Brunatnego. I to również wymusił siłą jako strona związkowa.

Nie wyrzekamy się jakichkolwiek negocjacji. Jeżeli będzie zmieniło się prawo będziemy dostosowywać do niego nasz układ. Zawsze jednak będziemy trzymać stronę pracownika, mając na uwadze również dobro zakładów.

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW POLSKIEGO GÓRNICTWA NAFTOWEGO I GAZOWNICTWA

IRENA NASALSKA

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo jako pierwszy ogólnokrajowy podmiot gospodarczy zawarł zarejestrowany ponadzakładowy układ zbiorowy. Obowiązując on dla wszystkich jednostek objętych statutem tego przedsiębiorstwa, a jest ich 50, przy zatrudnieniu przekraczającym 46 tysięcy osób.

Moi koledzy mówiąc o układach energetycznych węgla brunatnego, węgla kamiennego powiedzieli nam, że te układy zawarli w warunkach prawnych nieco innych aniżeli stworzyła to ustawa o układach zbiorowych z września 1994r. W naszym przedsiębiorstwie partnerami pracodawcy są dwie centrale związkowe - Sekcja Krajowa NSZZ „Solidarność” i Federacja Związków Zawodowych zrzeszonych w OPZZ. Proszę sobie wyobrazić, że właśnie te dwie centrale związkowe nie chciały tak jak to zostało zawarte w węglu czy energetyce zawrzeć układu zbiorowego pracy w warunkach prawnych takich jakie były przed wrześniem 1994r. Były to warunki bardzo ograniczone i zarówno centrale związkowe jak i pracodawcy uważały, że taki układ niewiele nam da. Układów branżowych mieliśmy wówczas aż cztery w naszej branży, z lat 70 i nawet z 60, był to układ: górnictwa naftowego, przemysłu gazowniczego, budownictwa oraz funduszu wczasów pracowniczych. Czekaliśmy długo, pracowaliśmy około dwóch lat jeszcze przed wejściem nowych przepisów, śledząc cały czas projekty przepisów o układach zbiorowych pracy. Opracowaliśmy nowoczesny układ zbiorowy pracy. Udało nam się zawrzeć w nim praktycznie wszystko. Zastąpił nam on dotychczasowe układy, obejmując wszystkich pracowników bez względu na branżę, która jest w naszym przedsiębiorstwie reprezentowana. Bardzo trudno było taki układ opracować dla tak ogromnej ilości jednostek o bardzo różnej kondycji finansowej. Trzeba było tak sprecyzować, określić przepisy ażeby i ta słaba jednostka i ta bogata jednostka mogła stosować układ bez konieczności zawierania zakładowego układu zbiorowego, choć formalnie miała do tego prawo. Układ zakładowy przez żadną jednostkę nie został zawarty przez ponad roczny okres stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego. Oto najważniejsze zapisy puzp.

Pierwsza grupa układu zbiorowego to grupa kodeksu pracy - są to zapisy, zawarte w kodeksie pracy, ale korzystniej sformułowane w układzie zbiorowym. Na przykład: jest określony zapis o stosunku pracy, ale po to ażeby korzystnie rozwiązać okresy wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do długoletnich pracowników, jest określony czas pracy - 40 godzin, jest urlop wypoczynkowy z wyłączeniem sobót - to

korresponduje z czasem pracy, jest cała sfera ochrony warunków pracy i jest sprawą urlopu zdrowotnego i to jest dosyć ważny element, że pracownicy, którzy są zatrudnieni w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia w ramach zwolnienia lekarskiego czyli 14 dni w roku mają prawo być kierowani na leczenie sanatoryjne lub profilaktyczne - jest to też pewna forma likwidacji dodatku szkodliwego dla zdrowia u którym Państwu za chwilę powiem.

Druga grupa układu ponadzakładowego, która została opracowana w sposób zupełnie inny i nowocześnie to są wynagrodzenia, system kwalifikacyjny. Przede wszystkim opracowaliśmy, bazując zresztą na wzorcach zachodnich (wzięliśmy pod uwagę doświadczenia, wdrożone systemy kwalifikacji europejskich firm gazowniczych) i na swoje potrzeby opracowaliśmy taki system kwalifikacji, zastępujący wszystkie nasze dotychczasowe taryfikatory kwalifikacyjne. Obejmuje on wszystkich pracowników umysłowych i fizycznych nazywając ich tylko pracownikami, nie robiąc żadnych podziałów. Wszyscy pracownicy podzieleni są na 3 grupy: kadre kierowniczą (ten system nie obejmuje dyrektorów i ich zastępców), kadre doradczą i koordynacyjną, kadre wykonawczą. W grupie „wykonawca” znajdują się dotychczasowi pracownicy nazywani „umysłowymi” i „fizycznymi”. Kryteria tego systemu zostały tak sprecyzowane, że wprowadzając wynagrodzenie zasadnicze mogliśmy zlikwidować i włączyć do niego wszystkie dotychczasowe składniki wynagrodzeń, których było w różnych zakładach ponad 20. Pozwoliły na to kryteria systemu kwalifikacji gdyż zawierały w swoim wynagrodzeniu zasadniczym wszystkie te potrzebne elementy. Na przykład włączony został dodatek funkcyjny i dodatek brygadzystowski - dlaczego? - dlatego, że system kwalifikacji uwzględnił hierarchię stanowisk pracy więc nie było powodu żeby dwukrotnie płacić za tę samą funkcję, włączono również dodatki tzw. za dyżur, za nadzór geologiczny, gdyż system uwzględnił i dyspozycyjność pracowników i doświadczenie zawodowe. Uważaliśmy, że dodatek stażowy nie powinien być płacony dlatego, że doświadczenie zawodowe jest w systemie kwalifikacyjnym, a długi staż pracy jest rekompensowany nagrodą jubileuszową. Jeszcze jedna rzecz, która była bardzo kontrowersyjna - zlikwidowano dla pracowników deputat gazowy który stał się już tak dużym elementem wynagrodzeń, że spłaszczal ich strukturę. Układ zbiorowy był podpisany w listopadzie 1995, wszedł w życie w styczniu 1996 i wynagrodzenia, wypłacane przed wejściem w życie układu zostały w całości ujęte w ramach nowego wynagrodzenia zasadniczego. W chwili stanowi ono około 70% ogólnego wynagrodzenia. W układzie zbiorowym pozostały niektóre świadczenia pieniężne do nich zaliczamy nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, z tym, że staraliśmy się powiązać to z zakładowym stażem pracy. Utrzymano również nagrodę barbórkową, bo Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo było też objęte Kartą Górnika.

W tej chwili ten układ oceniamy gdyż tak ustaliliśmy ze stroną związkową, że po roku stosowania trzeba ocenić, czy on jest dobry, czy trzeba coś zmienić, uzupełnić, wykreślić pewne rzeczy, bo mogą one źle funkcjonować, lub są niezrozumiałe.

Natomiast parę miesięcy temu powstał zupełnie nowy stan prawny jeżeli chodzi o stosowanie układu zbiorowego - mianowicie w październiku 1996r. PGNiG jako przedsiębiorstwo państwowe przekształciło się w spółkę akcyjną skarbu państwa. Kodeks pracy mówi że możemy układ zbiorowy mimo, że jest zawarty na czas nieokreślony, stosować jedynie rok, natomiast po tym okresie trzeba zawrzeć nowy układ. O tym jaki on będzie - ponadzakładowy czy zakładowy ale obejmujący wszystkich pracowników i wszystkie jednostki objęte statutem spółki akcyjnej, zdecyduje minister pracy bo do niego zostało skierowane wystąpienie w tej sprawie. Tak, że niedługo cieszyliśmy się tym układem, ale już są podjęte prace nad układem nowym.

ROMAN WAWRZYNIAK

SK Górnictwa Naftowego i Gazownictwa NSZZ „Solidarność”.

Jest to trochę niezręczna sytuacja gdyż część punktów o których chciałem opowiedzieć przedmówcy moi już poruszyła, ale do niektórych się odniosę, niektóre bardziej sprecyzuje.

Układ, o czym już była mowa jest bardzo nowatorski, szczególnie dla takiej struktury zakładu w jakiej my funkcjonujemy, w jakim jesteśmy. Z jednej strony jeden zakład, jeden przedstawiciel na dzień dzisiejszy. Zarazem osobowość prawna wielu innych podmiotów razem tworzących tę strukturę jaką jest Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo.

Tak, jak była mowa - pracowaliśmy nad tym nowym porozumieniem od roku 1993 do 1995 - była to ciężka praca, poznawanie, wgłębianie się we wszystkie układy, które wcześniej funkcjonowały, a było ich kilka układów branżowych, zawodowych, oprócz tego zakładowe układy płacowe. Wiele różnych dokumentów, które tworzyły naszą pracę i strukturę w jakiej byliśmy, chcieliśmy zastąpić jednym, który byłby nowy i odpowiadałby rzeczywistości w jakiej się znaleźliśmy. W maju 1995 roku otrzymaliśmy od pracodawcy projekt nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Był on szeroko konsultowany w naszych wszystkich organizacjach związkowych, a w całej naszej branży było ich aż 46. Po otrzymaniu wszystkich sugestii z każdej komisji zakładowej, komisja ds. pupp na zebraniu Rady Sekcji rekomendowała i przedstawiała punkty, które uznaliśmy za celowe do wprowadzenia jak i te, które należy wykreślić, które z naszej strony nam nie odpowiadały. Tak powstała wersja ponadzakładowego układu zbiorowego pracy opracowana przez Radę Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność”, która była przedmiotem negocjacji na szczeblu przedsiębiorstwa i ostatecznie zarejestrowana.

Teraz przedstawię kilka punktów, których z naszej strony nie udało nam się wprowadzić, a kilka chciałbym jeszcze doprecyzować, jeśli chodzi o te, które udało nam się wprowadzić i które nas satysfakcjonują.

Po pierwsze nie udało nam się zapisać w tym układzie zasad mówiących o funkcjonowaniu układu zbiorowego w momencie podziału firmy lub jej komercjalizacji. Dalej - dotyczy to osób zarządzających, które zostały wyłączone z tabeli płacowej - przedstawiliśmy propozycję by do tej grupy należało ściśle kierownictwo, to znaczy dyrektorzy zakładu i jego zastępcy. Nie udało to się nam. Przeszła wersja zarządu, która wyłączyła z naszych struktur płacowych aż 280 osób.

Następne rzeczy - to co nam się udało. W okresie wypowiedzenia: dopisek „ponad to, co jest zapisane w kodeksie pracy”, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi 6 miesięcy, po co najmniej 15 latach pracy u danego pracodawcy o ile wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, upadłości lub likwidacji zakładu chyba, że przepisy prawa pracy są korzystniejsze dla pracownika.

Przy omawianiu czasu pracy można jest również o 40 godzin na tydzień przy 5 dniach pracy, wszystkie soboty są wolne. Jest jednak taka zasada, że na szczelnie zakładu czasami dyskutujemy i podpisujemy alternatywne układy dotyczące czasu pracy - np. struktura miesięczna musi być zachowana natomiast w danym miesiącu mogą być dłuższe weekendy. Czasami wiąże się to ze świętami jak np. 11 Listopada, 1 Maj, 3 Maja, czasami w grę wchodzi inne dni. Wówczas ulega to zachwianiu, ale norma miesięczna jest zachowana

Praca w godzinach nadliczbowych - 120 godzin rocznie, w chwili obecnej. Kodeks pracy mówi o 150 godzinach, my uważamy jednak, że 120 jest dobrym rozwiązaniem - ważne jest aby człowiek nie był nadmiernie obciążony. Patrząc na kieszeń poszczególnego pracownika czasami wydaje się, że można pracować non stop, ale nie tędy droga.

Urlopy pracownicze - wszystkie dni wolne z wyjątkiem sobót i niedziel oraz święta branżowego 4 Grudnia, nie są wliczane do urlopu. Osoby zatrudnione przy pracach szkodliwych - moja przedmówczyni już o tym mówiła - mają dodatki urlop zdrowotny. Oczywiście nie dotyczy to wszystkich pracowników - są wymienione stanowiska pracy na których to się należy, chociaż w tych układach, zawartych na szczeblu zakładu, są punkty mówiące, że jeżeli lekarz zakładowy skieruje pracownika z innego stanowiska niż jest wymienione, może on również skorzystać z tego dodatkowego urlopu.

Dodatki przywilej to wszystkie okolicznościowe urlopy związane ze ślubem, urodzeniem dziecka, pogrzebem itd. są wydłużone o jeden dzień co też jest pozytywnym rozwiązaniem.

Odnosnie warunków wynagradzania, zgodnie z tym co mówiła moja przedmówczyni, czynników, które tworzyły wynagrodzenie, było zbyt dużo. Stwierdziłszy, że trzeba to urealnić i włączyć w płacę zasadniczą. Tak też się stało. Jest to korzystne, gdyż im większa płaca zasadnicza tym lepsze jest to dla pracownika. Szczególnie w przypadku braku płynności finansowej zakładu - na co dzień tego nie odczuwamy ale

taka sytuacja już w niektórych naszych jednostkach mieliśmy. W tym momencie we ustawy pracownik dostaje to, co się należy - płacę zasadniczą, wszystkie inne czynniki można mu zabrać, co czynił czasami pracodawca, a ludzie to głęboko odczuwali. Dzisiaj mamy współczynnik 70 do 30 — gdy wcześniej to wyglądało 40% płacy zasadniczej do 60% dodatków.

Kolejnym punktem była chęć ujednoczenia systemu kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Moja przedmówczyni bardzo to sobie chwaliła ze strony pracodawcy. Natomiast my ze strony związkowej od początku to kwestionowaliśmy. Przedstawiony nam arkusz kwalifikacji stanowisk pracy był dobrowolną sugestią i zbyt dużą swobodę dawał pracodawcy do umiejscowienia danego stanowiska w hierarchii wszystkich stanowisk występujących w zakładzie. Ponieważ tylko 5 kryteriów opisywało dane stanowisko, to bardzo często wprowadzenie oceny polegało na subiektywnej ocenie kierownictwa. Został ten system przyjęty ponieważ był krokiem do przodu i pozwalał mieć nadzieję, że nazerownictwo i opis danego stanowiska będą jednakowo określone w danej branży. Niestety, na dzień dzisiejszy, gdy jesteśmy już po rocznym okresie stosowania układu oceniamy, że nie spełniło to jednak swoich zadań i w rozmowach z pracodawcą proponujemy aby oprócz całego systemu klasyfikacji o tzw. „kwestionariusz lubelski”, który daje więcej obiektywnych kryteriów i według nas, lepiej ocenia strukturę danego stanowiska w całej hierarchii.

Pracownik zależnie od zajmowanego stanowiska pracy i wykonywanej pracy otrzymuje średnioroczne wynagrodzenie za 168 godzin pracy. Jest to pozytywne bo nie gra tutaj roli długość miesiąca, za każdym razem jest to samo, oczywiście uwzględniając okresy choroby czy godzin nadliczbowych.

Dalej, współczynnik - co wiąże się z poprzednim punktem - współczynnik rozpiętości płac, dotyczący całego systemu kwalifikacji stanowisk pracy został przyjęty taki jak nam przedstawiono - tutaj mieliśmy swoje zastrzeżenia, ale mimo wszystko jest on w stosunku 1 (w grupie pracowników najniższej wartościowanych jako stanowisko pracy) do 4 (w stosunku do kadry kierowniczej najwyższego szczebla). Bardzo często pracodawca sugerował jeszcze wyższe rozpiętości. Przyjeliśmy tą proporcję, tym bardziej, że w niektórych zakładach takie duże rozpiętości były i trudno było je nagle spłaszczyć. Natomiast widzimy potrzebę zmodyfikowania tego i przyjęcie rozpiętości - 1:3 maksymalnie 1:3,5. Tutaj więc dalej będą trwałe negocjacje ponieważ na dzień dzisiejszy tak duża różnica oceniamy negatywnie.

Warunki przyznawania świadczeń pieniężnych, np. nagród jubileuszowych - tak jak mówiła przedmówczyni - w dużej mierze zależą od tego jak długo pracowało się w danej firmie. Staż pracy poza firmą został zapisany w puzp, że jest to 10% wynagrodzenia miesięcznego, chociaż zakłady mogą stosować wyższe i część z nich doszła do współczynnika 50% za pracę w innej firmie. Na dzień dzisiejszy widzimy potrzebę modyfikacji - wprowadzić inną bazę do naliczenia. Jeżeli weźmiemy za podstawę płacę zasadniczą rodzi to duże dysproporcje, ponieważ pracownik wykonawczy dostając 5-

krotną swoją stawkę (po przepracowaniu prawie 50 lat) ma „naście” milionów, natomiast kierownik czy dyrektor, może za taką nagrodę kupić dobry samochód. Wydaje nam się, że nie tędy droga, chcieliśmy zapisać aby było to od średniej zakładowej albo średniej krajowej, ale nie udało się to.

Świadczenia socjalne: plusem na dzień dzisiejszy jest wynegocjowana baza, że kto pracuje powyżej 10 lat ma 100% płatne pierwsze 35 dni choroby.

Oceniając podpisany układ zbiorowy widzimy, że jest to pierwszy układ pracy wprowadzony w Polsce. Większość wypracowanych w nim założeń nas satysfakcjonuje, co nie znaczy, że nie ma potrzeby jego modyfikowania. Na dzień dzisiejszy jesteśmy w trakcie oceny i dyskusji na temat funkcjonowania układu w przyszłości, w związku z tym, że zostaliśmy przekształceni w jednoosobową spółkę skarbu państwa.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH ZAPLECZA GÓRNICZEGO

PAWEŁ MUSIAŁ

Prezes Związku Pracodawców Zakładów Zaplecza Górniczego

Ramowo omówię zagadnienia dotyczące ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników zakładów zaplecza górniczego po czym przejdę do merytorycznych zagadnień, które są przedmiotem aktualnych przygotowań do rozpoczęcia dalszych negocjacji nad tym układem.

Może państwu przybliży Związek Pracodawców Zaplecza Górniczego. Zrzesza on trzy grupy przedsiębiorstw, a mianowicie: grupę producentów maszyn i urządzeń górniczych, grupę zakładów wykonujących zadania i usługi na rzecz górnictwa, grupę przedsiębiorstw i biur prowadzącą działalność naukowo-badawczą, rozwojową na rzecz górnictwa. Członkami związku pracodawców zaplecza górniczego są przedsiębiorstwa państwowe, spółki akcyjne i spółki z o.o. Razem zatrudniają około 27 tys. pracowników. Jest to w regionie Śląska i nie tylko potencjał pracowniczy bardzo duży, a problemy związane z pracobiorcami i pracodawcami są równie duże i odpowiedzialne jak w górnictwie węgla kamiennego.

W roku 1995 w trakcie prowadzonych negocjacji strona pracodawców z przedstawicielami czterech reprezentatywnych górniczych central związkowych, a więc: Porozumienie Związków Zawodowych Górnictwa, prezydium Porozumienia Związków Zawodowych „Kadra”, Sekretariat Górnictwa i Energetyki „Solidarność” oraz Związek Zawodowy Górników w Polsce, doszliśmy do finału i ponadzakładowy układ zbiorowy został podpisany, a następnie zarejestrowany w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjal-

nej. Przygotowując się do dzisiejszego wystąpienia zwróciłem się do prezesów i dyrektorów zarządów spółek członków związku pracodawców o przedstawienie aktualnej sytuacji finansowej w zakresie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, w odniesieniu do najbardziej palących problemów, wynikających z układu.

Chodziło mi m.in. o informacje w jakim zakresie narოდowe fundusze inwestycyjne wpływają na stosowanie zapisów tego układu w zakładowych układach pracy. Poprosilem także o przedstawienie stopnia trudności wypełniania zobowiązań wobec emerytów i rencistów. W zakresie świadczeń z Karty Górnika, obowiązującej w zakładach zaplecza górniczego, zapytałem czy jest wypłacana nagroda z okazji dnia górnika, jak wygląda wypłata usługi lat, świadczenia na pomoce szkolne, jak wygląda wypłata ekwiwalentu za węgiel deputatowy, czy jest wypłacana nagroda roczna tzw. „czternastka” i kto dostaje nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne.

W 99% uzyskałem odpowiedź, że świadczenia te są realizowane, niemniej powstały bardzo poważne kłopoty. Dotyczą one istotnych problemów związanych ze zwiększeniem wydajności pracy. Wprowadzenie wolnych sobót i 40-godzinnego tygodnia pracy spowodowało, że świadczenia te niosą za sobą odpowiednie skutki finansowe.

Rozważamy i przedstawimy w najbliższym czasie na spotkaniu z sygnatariuszami układu ze strony związkowej i ze strony pracodawców propozycję zmiany regulacji niektórych zapisów. Oczywiście będzie to zależało w dużej mierze od strony związkowej. Problemem bardzo istotnym jest brak płynności finansowej. Jak wynika to z samej nazwy zaplecza górniczego nasze przedsiębiorstwa najwięcej swoich zleceń otrzymują od podmiotów gospodarczych, a więc kopalń, spółek węglowych w skład których wchodzić ze kopalnie i zakładów działających na powierzchni kopalń. Będziemy się starali modyfikować układ ponadzakładowy korygując go o zapisy działu XI Kodeksu pracy. Mamy nadzieję uzyskać zgodę partnera społecznego czyli strony związkowej. Wykazuje ona duże zrozumienie tych problemów z uwagi na to że, fakt wielomiesięcznych terminów regulowania należności przez kopalnie, a więc brak płynności finansowej stawia pracodawców w bardzo trudnej sytuacji. Pracodawcy uważają, że praca pracownika winna kształtować się w normatywnym czasie pracy bez nadgodzin, ale przy godziwej zapłacie. Jest to pojęcie kodeksowe, ale nie zawsze jest ono realizowane z uwagi na brak możliwości finansowych. Praca w soboty, niedziele i święta nie jest pracą dobrowolną w zakładach zaplecza górniczego, a czasami wynika z istoty działalności zakładu. Jest to problem, który będziemy się starali w drodze dialogu rozwiązać.

Jeśli chodzi o rolę narodowych funduszy inwestycyjnych to wiadomo, że te fundusze raczej nie ingerują i nie wywierają wielkiego wpływu na stosowanie w spółkach zasad wypracowania zgodnie z postanowieniami tego układu.

W punkcie dotyczącym zobowiązań wobec emerytów i rencistów zasadniczo są realizowane świadczenia emerytalne niemniej w takim przedsiębiorstwie jak „Pioma” w Piotrkowie ten problem urosł w tej chwili do rangi prawie postawienia przedsiębiorstwa

w stan upadłości ponieważ byli pracownicy - emeryci zwrócili się do sądu pracy i tenże sąd zazczyła im przyznawać prawo do świadczeń. Jak wyliczył zarząd jest to kwota już w tej chwili sięgająca blisko 4 mld starych złotych, a więc w przypadku takiego przedsiębiorstwa jest to obciążenie ogromne.

Jak widzicie państwo zobowiązania strony pracodawców w tym wypadku są ogromne i muszą być odpowiedzialne.

Wydaje mi się, że mimo odmierności prezentowanych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy jest w nich jednak wspólny mianownik. Otóż są to świadczenia na rzecz byłych pracowników. Jestem przekonany że te zagadnienia, które nurtują pracodawców, a również stronę społeczną - związkową w najbliższym czasie w jakiś sposób powinny znaleźć rozwiązanie w formie legislacyjnej.

HENRYK ŁATARNIK -

Sekcja Krajowa Zakładów Zaplecza Górniczego NSZZ „Solidarność”

Jest mi bardzo miło, że mogę podzielić się z Państwem swoimi uwagami na temat naszego układu zbiorowego. Właściwie mógłbym się cieszyć, że zabieram głos po pracodawcy - znam jego stanowisko.

Może przybliżę państwu tę sprawę nieco z innej strony. Przez szereg lat spotykając się w ramach struktur zaplecza górnictwa dopominaliśmy się o swoje prawa, chcieliśmy artykułować swoje potrzeby, swoje bolączki, wreszcie sprawa została do tego etapu doprowadzona, że można było zmusić pracodawców żeby stworzyli związek i można było podpisać ponadzakładowy układ zbiorowy. Przy tworzeniu układu zbiorowego mieliśmy właściwie do wyboru dwie drogi. Mogliśmy przyrzeć się funkcjonującemu ponadzakładowemu układowi który obowiązywał w kopalniach węgla kamiennego lub stworzyć swój własny. Ponieważ zakładaliśmy, że ten układ, który funkcjonuje w branży górniczej jest układem eksperckim postanowiliśmy z niego skorzystać, niemniej jednak piętrzyły się duże trudności. To był układ, który wynegocjował bardzo wysokie poprzeczki szczególnie jeśli chodzi o dodatkowe świadczenia socjalne. Nasza siła przebicia nie gwarantowała nam tego, jednak udało nam się wprowadzić pewne zapisy z których z początku byliśmy zadowoleni, niestety potem okazało się, że nie wszystko tak wygląda jak by się wydawało z początku. Wprowadziliśmy zapis, że przedsiębiorstwa montażowe, które zatrudniają swoich pracowników „na dole” płacą swoim pracownikom tak samo jak kopalnie górnikom czy tym monterom pracującym na sąsiednim stanowisku na dole. Okazało się, że jeśli przedsiębiorstwo elektromontażowe na przykład, zatrudnia swoich ludzi w piętnastu różnych zakładach pracy to musi mieć ono niestety piętnaście różnych taryfikatorów. Były inne podobne zapisy, wydaje się jednak, że są to sprawy które jesteśmy w stanie już przejść.

Barczo ucieszyła mnie informacja kolegi Nakoniecznego, który stwierdził, że w ramach kopalń węgla kamiennego będzie jako dobry zwyczaj obowiązywała ta reguła,

że do przetargu będą startowały przedsiębiorstwa, które posiadają własne układy zbiorowe, albo ponadzakładowy układ zbiorowy. Co to znaczy dla górnictwa? Nie będzie przedsiębiorstw, które będą mogły oferować swoje usługi po cenach dumpingowych, a w związku z tym jest szansa dla zakładów zaplecza górnictwa. Jeśli udałoby się taką procedurę uruchomić w naszym ponadzakładowym układzie zbiorowym to będziemy mogli powiedzieć, że w głównej linii zrealizowaliśmy sprawę najbardziej żywotne, które pozwolą nam przetrwać nietrywający okres, bo przecież w zakładach zaplecza szczególnie ogniskują się te problemy, które nurtują górnictwo i energetykę.

Nie będę państwu przybliżał szczegółowych zapisów jakie są w tym porozumieniu, bo sądzę, że są one podobne w większości do tych, które zostały już tutaj przedstawione. Dziękuję bardzo.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

ANTONI LEWICKI

*Ogólnopolski Związek Pracodawców
Transportu Samochodowego w Polsce*

Nie będę omawiał szczegółowych rozwiązań układu jaki pracodawcy ze związkami zawodowymi zawarły. Skoncentruję się na scharakteryzowaniu procesu powstania tego układu bo może być to interesujące szczególnie dla tych, którzy będą jeszcze nad układem pracować:

A więc Ogólnopolski Związek Pracodawców Transportu Samochodowego funkcjonuje już od 4 lat zrzesza ponad 130 przedsiębiorstw PKS rozszaniach na terenie całego kraju. Po nowelizacji działu XI Kp, chociaż nie było prawnej konieczności zawierania układu dla branży transportu samorządowego to jednak ze względu na zbliżone problemy i zadania występujące w przedsiębiorstwach doszło 15 listopada 1995r. do podpisania układu przez stronę pracodawców i cztery centrale związków zawodowych. Miał on za zadanie bardziej scementować branżę, doprowadzić do wspólnych regularnych spotkań. Obowiązujący od 1 czerwca 1996r. układ zawarty dla prawie 60 tys. pracowników ze 131 przedsiębiorstw PKS określił w części socjalnej uprawnienia dla pracowników, byłych pracowników i członków ich rodzin oraz dzieci pracowników, którzy ulegli wypadkom śmiertelnym przy pracy.

Głównymi zagadnieniami którymi uregulowano w tym dokumencie są między innymi:

- zasady zatrudnienia pracowników i rozwiązywania z nimi stosunku pracy

- warunki pracy, zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń,
- zasady prowadzenia działalności socjalnej w zakładach PKS.

Prace nad treścią układu zostały rozpoczęte pod koniec 1994r. kiedy została wyłoniona kilkunastoosobowa grupa specjalistów w przedsiębiorstwach PKS, a zespół redakcyjny którego przewodniczył dr Krzysztof Rączka z Uniwersytetu Warszawskiego rozpoczął pracę w styczniu '95r. by zredagować projekt układu.

6 lipca 1995r. związek pracodawców PKS wystąpił z inicjatywą zawarcia układu do wszystkich 11 organizacji związkowych - bo tyle funkcjonuje w jednostkach PKS na terenie kraju. Po odpowiedzi doszło do wyłonienia wspólnej reprezentacji strony związkowej składającej się z czterech organizacji związkowych, a w skład jej weszły SK Przedsiębiorstw PKS NSZZ „Solidarność”, Federacja Związku Zawodowego Pracowników PKS, Krajowa Sekcja Transportu „Solidarność '80” oraz Związek Zawodowy Kierowców Autobusów w Polsce. 29 sierpnia 1995r. doszło w Warszawie do pierwszego spotkania stron. Wtedy to ustalono wszystkie osobowe reprezentacje dla każdego związku zawodowego i dla równowagi liczebnej 12-osobowy skład pracodawców.

Już podczas pierwszego spotkania doszło do impasu między stronami. Zaproprowany przez nasz związek regulamin prowadzenia negocjacji nie został zaakceptowany przez stronę związkową. Spotkanie zostało przerwane i kontynuowane dopiero po tygodniu. Na kolejnym udało się zatwierdzić odpowiednią zmianę regulaminu, strony ustaliły zobowiązanie negocjatorów do zachowania tajemnicy treści rokowań. Przewodniczącym strony związkowej w negocjacjach został wybrany pan Tadeusz Chwastek - szef SK PKS NSZZ „Solidarność”, a przewodniczącym pracodawców Marian Osół, przewodniczący zarządu organizacji pracodawców PKS.

Na kolejnym spotkaniu w Warszawie omawiano poszczególne zapisy projektu układu. Kwestie raz już uzgodnione nie podlegały negocjacji. Poszczególne sesje w 8 dniowych negocjacjach trwały niejednokrotnie od 8.00 do 22.00. 11 października zakończono omawianie wszystkich paragrafów projektu. Od momentu kiedy projekt uzgodniono przekazaliśmy go do konsultacji do departamentu zbiorowych stosunków pracy w MPiPS. Parafowanie puzp dla pracowników transportu PKS miało miejsce 15 listopada 1995r. w obecności ś.p. Ministra A. Bączkowskiego, ministra transportu B. Liberadzkiego oraz prezydenta Konfederacji Pracodawców Polskich A. Wilka.

Ostateczne podpisanie układu nastąpiło 5 grudnia.

W tym czasie otrzymaliśmy sporo interwencji z centrali pracodawców by układ mógł wejść w życie dopiero po 6 miesiącach od momentu jego podpisania. Tak też się stało. Układ wszedł w życie 1 czerwca 1996r. W tym czasie 14 przedsiębiorstw ze względu na niemożność respektowania wszystkich zapisów układu zgłosiło chęć jego wypowiedzenia. Sytuacja się skomplikowała bo nie wszyscy pracodawcy mogli sprostać postanowieniom układu zbiorowego.

Dwie kwestie stanowiły przedmiot sporu. Konkretnie chodziło o obligatoryjność zapisów o nagrodach jubileuszowych dla pracowników i obligatoryjność odpi-

św na fundusz socjalny. Wielu pracodawców sygnalizowało, że nie są w stanie realizować tego w takiej postaci jak to określa układ. W związku z tym wystąpiliśmy o zmianę tych zapisów na fakultatywne ale strona związkowa nie wyraziła zgody na dokonanie takiej korekty. W takiej sytuacji w grudniu 1996r. tu właśnie w Gdańsku na ogólnopolskim zebraniu pracodawców zobowiązali oni jednogłośnie zarząd do wypowiedzenia puzp.

To właśnie o tym układzie wspominał minister, że nie tak dawno został zawarty, a już został wypowiedziany ze skutkiem na koniec 1997r. My, pracodawcy mamy nadzieję, że strona związkowa pod naciskiem niektórych organizacji związkowych w przedsiębiorstwach o słabej kondycji ekonomicznej zmieni swoje stanowisko. Taki skorygowany układ mógłby w dalszym ciągu obowiązywać.

Chociaż ze swej strony mam taką refleksję, że to puzp trochę uszytywniają zawieranie zakładowych układów pracy. Przedsiębiorstwa w jednej branży są w różnej kondycji ekonomicznej i dużo zapisów obligatoryjnych w puzp uniemożliwia zawarcie zakładowych układów, takich żeby zgodnie z literą prawa nie miały gorszych rozwiązań niż te ponadzakładowe. Powoduje to że przedsiębiorstwa rezygnują z przynależności do organizacji pracodawców, a po drugie istnieje niezgodność w samych organizacjach związkowych ponieważ te „na dole” nieraz chcą zgodzić się na zapisy mniej korzystne dla pracowników, natomiast regulacje ogdórne nie dopuszczają takich rozwiązań.

Wydaje mi się, że te sprawy muszą być dopracowane i osiągnięty powinien być konsensus w interesie tak strony związkowej jak i pracodawców. Zresztą myślę, że mój sympatyczny kolega związkowiec, który uczestniczył w wielu negocjacjach nad tym układem podzieli też pogląd. Dziękuję bardzo.

MAREK WALEWANDER

SK Pracowników PKS NSZZ „Solidarność”

Mój przedmówca powiedział wszystko o przebiegu negocjacji i procesie rejestracji. Dziwi mnie trochę jedna sprawa, że wypowiedział ponadzakładowy układ zbiorowy pracy związek pracodawców nie zaznaczył w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia - opierał się na paragrafie 6, który to mówi, że układ zawiera się na czas nieokreślony - punkt 1 i punkt 2 - układ rozwiązuje się.

Układ ten obowiązuje nas jeszcze przez rok. Chciałbym tylko powiedzieć, że jeżeli toczyły się ostre negocjacje puzp to czy nie można było przewidzieć tych skutków. Bo wiadomo było już i to nie od miesiąca czy dwóch, ani pół roku, że przedsiębiorstwa PKS przejdą pod jurysdykcję wojewodów. Tak też się stało, że organ założycielski w PKS się zmienił. I ja bym miał tylko tyle. Dziękuję.

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU HUTNICZEGO

MAREK MIRYNOWICZ

Sekcja Krajowa Hutnictwa NSZZ „Solidarność”

Prace nad ponadzakładowym układem dla hutnictwa zostały podjęte przez Sekcję Krajową Hutnictwa NSZZ „Solidarność” już w 1991 r., kiedy powstał pierwszy projekt Układu. Od 1993 r. przedstawiciele SKH prowadzili rozmowy z Federacją Hutniczych Związków Zawodowych, w wyniku czego uzgodniono wspólny tekst projektu Układu i w dniu 01.02.1995 r. obie centrale wystąpiły do ZPPH z wnioskiem o podjęcie rokowań. Oprócz wymienionych wyżej central związkowych do rokowań przystąpiły: Porozumienie Związków Zawodowych Kadra, Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, Wolny Związek Zawodowy „Sierpień '80”.

Formalne rozpoczęcie negocjacji nastąpiło 21 marca 1995 r. Negocjacje - odbyło się ponad 30 spotkań - współprzewodniczyli przedstawiciel ZPPH dyr. Romuald Kubiczek z Huty Ferrum oraz przedstawiciel wspólnej reprezentacji strony związkowej Marek Mirynowicz z SKH NSZZ „Solidarność”. W dniu 15 marca 1996 r. w Hucie Baildon strony podpisały wynegocjowany Układ.

W trakcie rokowań, z inicjatywy SKH NSZZ „Solidarność”, został powołany Zespół Trójstronny ds. restrukturyzacji zatrudnienia i osłon socjalnych w okresie restrukturyzacji przemysłu hutnictwa żelaza i stali. W zespole reprezentowani są: ze strony rządowej MPiPS, MPW, MF, MPiH, przedstawiciele ZPPH oraz przedstawiciele związków zawodowych biorących udział w rokowaniach nad PUZP.

Upoważnienia do negocjowania w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” puzp oraz do prac w Zespole Trójstronnym otrzymał Zespół SKH NSZZ „Solidarność” w składzie: Adam Ditmer - przewodniczący, Marek Kozłowski - wiceprzewodniczący, Marek Wójcik, Marek Mirynowicz, Andrzej Szymański, Leszek Kochan, Mirosław Kasza. Zarejestrowany Układ obejmuje swoimi postanowieniami ponad 80.000 pracowników z 37 zakładów hutniczych.

Najważniejsze regulacje układowe to:

- gwarantowane minimalne wynagrodzenie miesięczne w wysokości 120% minimalnego wynagrodzenia krajowego określonego przez MPiPS (370zł.) - tj. 444 zł w dniu wejścia w życie Układu;
- wprowadzenie u pracodawców objętych Układem, w ciągu trzech lat od daty jego wejścia w życie 40-to godzinnego tygodnia pracy;
- dodatek za pracę w nocy w wysokości co najmniej 25% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia gwarantowanego Układem (Kodeks pracy gwa-

- rantuje 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia krajowego) tj. co najmniej 0,64 zł za każdą godzinę pracy na zmianie nocnej;
- możliwość tworzenia tzw. funduszu celowego - pod warunkiem dobrej sytuacji ekonomicznej pracodawcy - z którego pracownicy będą mogli otrzymywać dwa dodatkowe świadczenia; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszerogowania (Kodeks pracy gwarantuje odpowiednio 50% za pierwsze dwie godziny i 100% za każdą następną;
- korzystniejsze dla pracowników - niż postanowienia Kodeksu pracy - zasady wynagrodzenia za czas przestoju;
- korzystniejsze i bardziej przejrzyste zasady zawierania i rozwiązywania umowy o pracę (m.in. jako podstawowa forma umowy o pracę umowa na czas nie określony, dłuższe okresy wypowiedzenia umowy o pracę z możliwością skrócenia okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika, większa ilość dni wolnych płatnych na poszukiwanie pracy);
- obowiązek informowania przez pracodawcę pracownika - zwolnionego na mocy ustawy o zwolnieniach grupowych - o możliwości ponownego zatrudnienia;
- planowanie zatrudnienia w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi; szkolenia i przekwalifikowania (kontrakty na zmianę zawodu) organizowanie i finansowanie w dużej części przez pracodawcę;
- wypłacanie dodatków za pracę na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe oraz tworzenie w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi wykazu tych stanowisk; wynagrodzenie za pracę w zastępstwie na stanowisku wyżej wynagradzanym;
- nagrody jubileuszowe z możliwością wypłaty pierwszej nagrody wcześniej niż po 20 latach pracy;
- korzystniejsze - niż regulacje Kodeksu pracy - zasady wypłat odpraw emerytalno-rentowych;
- specjalne dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. Karta Hutnika;
- dodatkowe świadczenia z tytułu wypadku przy pracy wypłacane przez pracodawcę niezależnie od odszkodowań gwarantowanych przepisami ogólnie obowiązującymi;
- dodatkowe świadczenie w przypadku choroby trwającej dłużej niż 35 dni; korzystne uregulowania dotyczące bhp;
- pokrywanie przez pracodawcę kosztów leczenia i rehabilitacji w odniesieniu do pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy lub chorują na choroby zawodowe;
- zawarcie przez pracodawcę umowy ze związkami zawodowymi działającymi u

pracodawcy regulującej zasady działalności związkowej, a w szczególności nieodpłatnego udostępniania pomieszczeń i urządzeń technicznych, udzielania zwolnień od pracy.

Strony Układu zobowiązały się, że po upływie 12 miesięcy od wejścia w życie Układu dokonają oceny jego funkcjonowania i następnie, co najmniej raz w roku Układ będzie oceniany i aktualizowany jeżeli zajdzie taka potrzeba. Zgodnie z postanowieniami Układu jego treść wyjaśniają strony, które go zawarły, w związku z czym wszystkie zapytania dotyczące zapisów układowych należy kierować do SKH.

Proces negocjacji Układu nie zakończył się w dniu jego podpisania. Minister Pracy i Polityki Socjalnej - rejestrujący puzp - złożył zastrzeżenia formalne do wniosku o rejestrację Układu, a następnie uwagi do treści zapisów układowych, a także zakwestionował niektóre z nich jako niezgodne z postanowieniami Kodeksu pracy. Strony rokowań dokonały stosownych zmian, co umożliwiło rejestrację Układu w terminie ustawowym.

Zakres prac Zespołu Trójstronnego ds. restrukturyzacji zatrudnienia i osłon socjalnych w okresie restrukturyzacji przemysłu hutnictwa żelaza i stali dotyczy przede wszystkim problematyki zatrudnienia oraz wypracowania systemu osłon socjalnych łagodzących skutki restrukturyzacji. W grudniu 1995r. związki zawodowe i ZPPH - strony puzp - przedstawiły stronie rządowej symulację kosztów wdrożenia poszczególnych elementów osłon. Materiał ten został doprecyzowany i uściślony 10.01.1996r. W wyniku prac Zespołu, a także w wyniku spotkania naszych przedstawicieli z Ministrem M. Manickim powołano działający w strukturze Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach Zespół ds. Zatrudnienia w Hutnictwie. Zespół jest organem koordynacyjnym w stosunku do Rejonowych Urzędów Pracy na terenie kraju w obszarze działania których znajdują się hutnicze zakłady pracy. Pracodawcy objęci działalnością Zespołu dążyć będą do tego, aby pracownicy przewidziani do zwolnienia w ramach restrukturyzacji zatrudniani byli w pierwszej kolejności w tym samym zakładzie. W przypadku niemożności zatrudnienia w ramach zakładu macierzystego, pracodawcy zobowiązani są w terminie 7 dni od daty podjęcia decyzji o konieczności zwolnień przekazać wykaz pracowników przewidzianych do zwolnienia do Zespołu oraz do przekazywania na bieżąco wykazu wolnych miejsc pracy, których obsadzanie w ramach zakładu pracy jest niemożliwe. Ponadto Zespół będzie organizował przekwalifikowania zawodowe zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez zakłady hutnicze i potrzebami lokalnego rynku pracy. Koszty funkcjonowania Zespołu ponoszą proporcjonalnie Urzędy Pracy uczestniczące w jego pracach. Zespół będzie działał w okresie restrukturyzacji przemysłu hutniczego tj. do stwierdzenia przez strony zawartego Porozumienia, że restrukturyzacja została zakończona.

JAN MAŁECKI

Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego zawarty został w dniu 15 marca 1996r. między Związkiem Pracodawców Przemysłu Hutniczego oraz 5 następującymi centralami związków zawodowych: Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”, Federacją Hutniczych Związków Zawodowych, Porozumieniem Związków Zawodowych „Kadra”, Ogólnokrajowym Zrzeszeniem Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Związkiem Zawodowym Inżynierów i Techników.

Układ został zarejestrowany w dniu 14 sierpnia 1996r. i obowiązuje od 13 września 1996r. W celu dokonania analizy problemów związanych z wdrażaniem Układu, Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego zorganizował w dniach 20 i 21 lutego br. Seminarium, którego zadaniem było zebranie opinii przedstawicieli pracodawców o problemach wynikających z wdrażania Układu, a także przygotowanie wniosków na organizowane w dniach 27 i 28 lutego br. w Poraju wspólnie z organizacjami związków zawodowych spotkanie seminaryjne mające na celu dokonanie pierwszej oceny funkcjonowania Układu.

Podczas tego seminarium zgłoszono 15 wniosków, które powinny być rozważone przez zespół negocjacyjny przy sporządzaniu protokołu dodatkowego do Układu. Stwierdzono jednak, że nie ma w Układzie takich zapisów, które wymagałyby natychmiastowego sporządzenia protokołu dodatkowego do Układu.

Również podczas seminarium stwierdzono, że nie występują takie problemy, które wymagałyby natychmiastowego wprowadzenia zmian do Układu.

Sprecyzowano 19 wniosków, które należy rozważyć przy sporządzaniu pierwszego protokołu dodatkowego, ale stwierdzono, że „pełna ocena wdrażania i funkcjonowania Układu powinna nastąpić w październiku br. przy wykorzystaniu metody ankietyzacji obejmującej całą branżę”.

Ważną formą stałej współpracy z organizacjami związków zawodowych, które są stroną puzp jest utrzymanie działalności zespołu, który negocjował Układ w celu opracowywania i udzielania wspólnie wyjaśnień dotyczących Układu na wszystkie zapytania wpływające do stron Układu, niezależnie od tego, do której ze stron wpłynęło zapytanie.

Przyjęta procedura udzielania odpowiedzi pozwala na unikanie sporów i protestów wynikających z jednostronnego interpretowania zapisów Układu.

Do rozwiązań przyjętych w Układzie, które mają szczególne znaczenie dla pracowników hutnictwa należą:

- Ustalono, że w okresie nie dłuższym niż 3 lata od daty wejścia w życie Układu, czas pracy w hutnictwie nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w tygodniu.

- Miesięczne, minimalne wynagrodzenie gwarantowane pracownikom zatrudnionym u pracodawców objętych Układem nie może być niższe niż 120% najniższego wynagrodzenia krajowego, określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
- Za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
- Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy, w normalnym czasie pracy (ruch czterobrygadowy) pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
- Wydłużono okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony do 4 miesięcy jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat i 5 miesięcy jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
- Wprowadzono odprawy dla pracowników, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, w wysokości nie mniejszej niż:
 - po przepracowaniu do 10 lat - 75% przyjętej podstawy naliczania,
 - po przepracowaniu 10 lat - 100% przyjętej podstawy naliczania,
 - po przepracowaniu 15 lat - 150% przyjętej podstawy naliczania,
 - po przepracowaniu 20 lat - 200% przyjętej podstawy naliczania, a po przepracowaniu każdego następnego pięciu lat, odprawa ulega zwiększeniu o dalsze 100% podstawy naliczania. Podstawa naliczania nie może być niższa niż miesięczne minimalne wynagrodzenie gwarantowane Układem.
- Ustalono, że pracodawcy będąc w dobrej sytuacji ekonomicznej i posiadający płynność finansową mogą utworzyć fundusz celowy, zaliczony w ciężar kosztów, o funkcji integracyjno-motywacyjnej, z którego wypłaty powinny być realizowane 2 razy w roku: w czerwcu - na podstawie wyników 5 miesięcy, w grudniu - na podstawie wyników 11 miesięcy i prognozy roku.
- Ustalono, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okresie od 1 stycznia do 31 marca w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron w wyniku propozycji złożonej przez pracodawcę, pracownik otrzymuje w dniu rozwiązania stosunku pracy dodatkową odprawę równą:
 - trzymiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce w styczniu,
 - dwumiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma miejsce w lutym,
 - jednomiesięcznemu wynagrodzeniu - jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma

miejsce w marcu.

Wyrazem pozytywnego działania stron zarówno w negocjowaniu Układu jak i udzielaniu wyjaśnień, jest niewątpliwie fakt, iż mimo problemów z wdrażaniem niektórych przepisów Układu, nie wystąpiły w hutnictwie napięcia społeczne ani w fazie negocjowania Układu, ani w fazie jego wdrażania.

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ZBROJENIOWEGO I LOTNICZEGO

JACEK ZAJĄC

SK Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”

Pierwsze prace nad Ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla pracowników obronnego i lotniczego zostały podjęte na przełomie 1991 i 1992r.

Szybko jednak okazało się, że zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników naszego sektora gospodarki, w oparciu o obowiązujący wtedy stan prawny jest niemożliwe, z powodu nieistnienia przemysłu zbrojeniowego czy też obronnego jako gałęzi pracy.

Doświadczenie zgromadzone podczas tamtych prac pozwoliły jednak na stworzenie „ram” układu, który już zgodnie z nowymi przepisami Działu XI k.p. został opracowany wspólnie przez Sekcje Krajowe Przemysłu Zbrojeniowego i Lotniczego NSZZ „Solidarność” i w dniu 5 lipca 1994r. podczas narady z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Przemysłu i Handlu, związków zawodowych oraz dyrektorów przedsiębiorstw sektora obronnego zrzeczonych w Radzie Dyrektorów Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego został przekazany na ręce V-ce Ministra Przemysłu i Handlu oraz Rady Dyrektorów w wnioskiem o rozpoczęcie negocjacji. Jednak zanim doszło do zajęcia miejsc przy stole rokowań upłynął rok, wypełniony oczekiwaniem na wyłonienie organizacji pracodawców, która jako strona układu mogłaby rozpocząć z nami negocjacje.

W tym czasie projekt Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego opracowany przez Sekcje Krajowe Przemysłu Zbrojeniowego i Lotniczego NSZZ „Solidarność” został uzgodniony jako wspólny projekt będący podstawą do dalszych negocjacji z pracodawcami, i Federacją Związków Zawodowych Przemysłu Elektromaszynowego. W dniu 29 maja 1995r. NSZZ „Solidarność” jako podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu, powiadomił wszystkie związki zawodowe działające w Przedsiębiorstwach Przemysłu Obronnego i Lotniczego o inicjatywie zawarcia układu.

Oprócz wyżej wymienionych central związkowych do rokowań przystąpiły:

- Federacja Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego „Metalowcy”,
- Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego Szklarskiego i Ceramicznego,
- Związek Zawodowy Inżynierów i Techników.

Formalne rozpoczęcie negocjacji nastąpiło w dniu 11 lipca 1995r.

W trakcie negocjacji odbyło się 17 spotkań w wyniku których w dniu 20 września 1996r. w Zakładach Metalowych „Lucznik” S.A. w Radomiu został podpisany wynegocjowany układ.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego obejmuje swoim zasięgiem ponad 76 tys. pracowników z 31 przedsiębiorstw sektora obronnego.

Najważniejsze regulacje układowe to:

- gwarantowane minimalne wynagrodzenie dla pracowników objętych układem w wysokości: 110% najniższego wynagrodzenia od 01.01.1997r., 120% najniższego wynagrodzenia od 01.01.1998r.
- 40 godzinny tydzień pracy,
- możliwość zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony - maksymalnie na okres 9 miesięcy,
- wyższe od zapisanego w Kodeksie pracy dodatkowe wynagrodzenie za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych k.p. 50% stawki - układ 75% stawki,
- wyższe od zapisanego w k.p. wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika postoju k.p. 100% wynagrodzenia wynikającego z kat. Osobistego zaszerogowania - układ 70% wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych liczone procentowo od najniższego wynagrodzenia,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę przy produkcji materiałów wybuchowych,
- nagrody jubileuszowe wypłacane co 5 lat po 20 latach pracy,
- korzystniejsze niż w k.p. odprawy rentowe i emerytalne,
- płatne dodatkowe urlopy wypoczynkowe dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych,
- dodatkowe świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, wypłacane przez pracodawcę niezależnie od odszkodowań gwarantowanych ogólnie obowiązującymi przepisami prawa,
- uregulowanie zasad prowadzenia działalności związkowej, a w szczególności

zasad nieodpłatnego korzystania przez związki zawodowe z pomieszczeń, urządzeń technicznych oraz potrącania składki związkowej.

Z inicjatywy Sekcji Krajowych Przemysłu Zbrojeniowego i Lotniczego NSZZ „Solidarność” została powołana komisja, której zadaniem będzie nie tylko ocena funkcjonowania układu i wyjaśnienie treści postanowień układu ale również opracowywanie i wprowadzanie do układu tych zapisów z projektu, które w trakcie negocjacji nie zostały uzgodnione i zapisane w układzie oraz opracowywanie innych zmian do układu (nowe zapisy lub wynikające z oceny funkcjonowania układu). Komisja będzie spotykać się co najmniej dwa razy w roku na wniosek jednej ze stron układu, a pierwsze posiedzenie odbędzie się pół roku po jego wejściu w życie.

Układ ten chociaż nie jest szczytem naszych marzeń i wcześniejszych oczekiwań uznajemy za duży sukces osiągnięty po bardzo trudnych i długich negocjacjach.

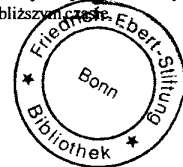
Na przeszkodzie do osiągnięcia wszystkich celów stawianych przed rozpoczęciem negocjacji zła sytuacja ekonomiczno-finansowa sektora obronnego spowodowana bardzo niskimi zamówieniami państwa na uzbrojenie i sprzęt wojskowy składane w polskich Przedsiębiorstwach Przemysłu Obronnego i Lotniczego, oraz bardzo duże zróżnicowanie w profilu produkcji (od elektroniki poprzez przemysł elektromaszynowy, chemię aż po hutnictwo).

W takich okolicznościach zawarcie układu w tym kształcie jest wspólnym sukcesem związków zawodowych i pracodawców.

Myślmy także o doskonaleniu treści układu i wprowadzaniu nowych zapisów rozszerzających jego postanowienia. Za najważniejsze uznajemy:

- wypracowanie rozwiązań związanych z restrukturyzacją przemysłu obronnego i gwarantujących pracownikom utrzymanie miejsc pracy w tym szczególnie przekwalifikowanie pracowników i osłon socjalnych,
- podnoszenie kwalifikacji, motywacyjne systemy wynagradzania, awansowanie,
- obejmowanie postanowieniami układu podmiotów gospodarczych wydzielonych w trakcie restrukturyzacji z Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego przed wejściem w życie układu,
- rozszerzenie postanowień układu w kierunku poprawy warunków bhp,
- poprawę sytuacji materialnej o socjalnej pracowników.

Tym zadaniom podporządkowana będzie działalność Sekcji Krajowych Przemysłu Zbrojeniowego i Lotniczego NSZZ „Solidarność” w najbliższym czasie.
Dziękuję Państwu za uwagę.



PONADZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY
zarejestrowane przez Ministerstwo
Pracy i Polityki Socjalnej
stan na koniec 1996 r.

Porozumienie z dnia 4 kwietnia 1995 r. o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego - U-I,

Porozumienia z dnia 3 października 1995r. o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych - U-II,

Porozumienie z dnia 27 października 1995r. o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego - U-III,

Porozumienie z dnia 6 listopada 1995r. o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego - U-IV,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa z dnia 15 listopada 1995r. - U-V,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Jednostek Organizacyjnych Zaplecza Górniczego z dnia 25 listopada 1995r. - U-VI,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Transportu Samochodowego z dnia 31 stycznia 1996r. - U-VII,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Komunikacji Miejskiej Województwa Katowickiego z dnia 15 listopada 1995r. - U-VIII,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego z dnia 15 marca 1996r. - U-IX,

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Zbrojeniowego i Lotniczego z dnia 20 września 1996r. - U-X.



**Lista uczestników I Przeglądu Układów Zbiorowych Pracy
Gdańsk 13-14.03.1997**

1. Tadeusz Kobylarczyk Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność”
2. Henryk Nakonieczny SK Górnictwa Węgla Kamiennego NSZZ „Solidarność”
3. Stefan Piotrowski SK Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność”
4. Tadeusz Dachowski Sekcja Krajowa Energetyki NSZZ „Solidarność”
5. Henryk Latarnik Sekcja Krajowa Zaplecza Górnictwa NSZZ „Solidarność”
6. Mirosław Gąsiewski Sekretariat Przemysłu Lekkiego NSZZ „Solidarność”
7. Adam Dittmer Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”
8. Edward Ściubidło Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”
9. Marek Mirynowicz Sekcja Krajowa Hutnictwa NSZZ „Solidarność”
10. Jacek Zajac SK Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”
11. Marek Wiza Sekcja Krajowa Branzy Metalowej NSZZ „Solidarność”
12. Alfred Konowrocki Sekcja Krajowa Motoryzacji NSZZ „Solidarność”
13. Włodzimierz Gmur SK Przemysłu Lotniczego NSZZ „Solidarność”
14. Krzysztof Zmuda SK Przemysłu Okrętowego NSZZ „Solidarność”
15. Leszek Szmít Sekcja Krajowa Teleelektroniki NSZZ „Solidarność”
16. Krzysztof Suchecki Sekretariat Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”
17. Kazimierz Kimso Sekretariat Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”
18. Krystyna Taranowska Sekretariat Łączności NSZZ „Solidarność”
19. Anna Kropidłowska Sekretariat Łączności NSZZ „Solidarność”
20. Wojciech Pogorzelski Sekretariat Rolnictwa NSZZ „Solidarność”
21. Bogdan Kubiak Sekretariat Transportowców NSZZ „Solidarność”
22. Marek Walewander Sekcja Krajowa PKS NSZZ „Solidarność”
23. Jerzy Łaznowski Sekretariat Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność”
24. Jerzy Wielgus Sekretariat Służb Publicznych NSZZ „Solidarność”
25. Mirosław Miara Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”
26. Walenty Cywiński Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”
27. Eugeniusz Bednarczyk Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”
28. Roman Wawrzyniak SK Górnictwa Naftowego i Gazownictwa NSZZ „Solidarność”
29. Jacek Weiss Sekretariat Kultury i Środków Przekazu NSZZ „Solidarność”
30. Andrzej Jacyna Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”
31. Kazimierz Uleniecki Sekretariat Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska NSZZ „Solidarność”
32. Weronika Gołębiowska Sekretariat Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska NSZZ „Solidarność”

33. Karol Łuzniak Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
34. Sławomir Adamczyk Dział Branżowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
35. Piotr Jabłoński Dział Branżowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
36. Agnieszka Kuraś Dział Branżowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
37. Janusz Michalski Dział Polityki Ekonomicznej KK NSZZ „Solidarność”
38. Paweł Śliwski Dział Polityki Ekonomicznej KK NSZZ „Solidarność”
39. Ewa Tomaszewska Dział Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność”
40. Elżbieta Ignasiak Dział Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność”
41. Marcin Zieleniecki Biuro Prawne Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
42. Jacek Smagowicz Dział ds. Walki z Bezrobociem KK NSZZ „Solidarność”
43. Iwona Pawlaczyk Dział Ochrony Środowiska Pracy KK NSZZ „Solidarność”
44. Joanna Szandorowska Asystent ds. dialogu społecznego KK NSZZ „Solidarność”
45. Janusz Pałubicki Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”
46. Jan Hałas Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”
47. Stefan Gawroński Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”
48. Andrzej J. Wilk Konfederacja Pracodawców Polskich
49. Janusz Tunia Konfederacja Pracodawców Polskich
50. Jan Malecki Konfederacja Pracodawców Polskich
51. Paweł A. Musioł Związek Pracodawców Zaplecza Górniczego Związek Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego Związek Pracodawców Zakładów Energetycznych Związek Pracodawców Elektrociepłowni Ogólnopolski Związek Pracodawców Transportu Samochodowego Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA Związek Pracodawców Motoryzacji Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej Główny Inspektorat Pracy Fundacja im. Friedricha Eberta Fundacja im. Friedricha Eberta Ambasada USA - attache ds. pracy
52. Cezary Jagielski
53. Stanisław Kowalczyk
54. Andrzej Węglarz
55. Tomasz Zawiliński
56. Jacek Dreżewski
57. Antoni Lewicki
58. Irena Nasalska
59. Stanisława Kowalczyk
60. Maciej Manicki
61. Bożena Wołek
62. Urszula Jelińska
63. Bogdana Zagórska
64. Klaus Pumberger
65. Krzysztof Getka
66. Matthew Boyśé
67. Dorota Beśka biuro konferencji - Sekretariat Metalowców NSZZ „S”
68. Barbara Piotrowska biuro konferencji - Sekretariat Metalowców NSZZ „S”