

Część III

UKŁADY ZBIOROWE JAKO INSTRUMENT
POLITYKI WYNAGRODZEŃ

*Ryszard Einsporn**, *Kazimierz Głowacki***, *Edwarda Konderla****,
*Aurelia Polańska**** (red.)*, *Jerzy Starnawski******, *Jerzy Tur******

UKŁADY ZBIOROWE JAKO NARZĘDZIA KSZTAŁTOWANIA
WYNAGRODZEŃ W ZAKŁADACH PRACY

WSTĘP

W kodeksie pracy, w dziale jedenastym wyjaśniono zadania układów zbiorowych pracy i określono strony zawierające układy. W myśl obowiązujących przepisów prawa pracy układ zbiorowy powinien spełniać dwa zadania:

- 1) określać szczegółowo warunki wynagrodzeń i świadczeń;
- 2) określać warunki pracy zatrudnionych w dostosowaniu do właściwości gałęzi pracy lub zawodu.

* Mgr, kierownik Działu Analiz w Zakładzie Elektrociepłowni „Wybrzeże” w Gdańsku.

** Dr, adiunkt w Zakładzie Ekonomiki i Badań Pracy Uniwersytetu Gdańskiego.

*** Mgr, kierownik Działu Analiz w Stoczni Gdańskiej im. Lenina.

**** Prof. dr hab., kierownik Zakładu Ekonomiki i Badań Pracy Uniwersytetu Gdańskiego.

***** Mgr, starszy asystent w Zakładzie Ekonomiki i Badań Pracy Uniwersytetu Gdańskiego.

***** Mgr, kierownik Działu Płac w Stoczni Gdańskiej im. Lenina.

Stronami zawierającymi układy zbiorowe pracy są ministrowie, centralna organizacja spółdzielcza lub społeczna oraz zarząd główny związku zawodowego. Nie można zawrzeć układu zbiorowego bez uzgodnienia warunków z ministrem pracy, płacy i spraw socjalnych.

Obowiązujące przepisy ustalają, że instrumentem podziału funduszków płac w przedsiębiorstwie są układy zawierane poza przedsiębiorstwem na szczeblu centralnym. Takie rozwiązanie ilustruje rozdzielczo-nakazowy system polityki płac. Państwo jako podmiot decyduje o podziale dochodu narodowego i instrumentach tego podziału.

Upadek gospodarki ujawniony pod koniec lat siedemdziesiątych zmusza do reformy systemu ekonomicznego. Reforma ta ma być czynnikiem pobudzającym produkcję, bo rynek jest pusty. Żeby go napętnić, trzeba m. in. uruchomić bodźce do podejmowania produkcji zarówno dla kraju, jak i na eksport, do podnoszenia wydajności pracy, do oszczędności i racjonalnego użytkowania surowców i zasobów. W tym retormowaniu gospodarki trzeba się posłużyć m. in. bodźcami płacowymi. Reforma płac wymaga wielu zmian w systemie płac; zmiany wymagają np. metody zawierania układów zbiorowych oraz ich treść.

Skuteczny układ zbiorowy to taki, który satysfakcjonuje obie strony, tzn. pracowników i bezpośrednich pracodawców oraz zabezpiecza interesy bieżące i perspektywiczne społeczeństwa. Obowiązujące do tej pory układy nie spełniają, a co gorsza — nie satysfakcjonują żadnej ze stron. Ponadto są niekomunikatywne, rozwlekłe, wewnątrznie niespójne. Mają charakter dokumentu jednostronnego, gdyż określają zobowiązania bezpośredniego pracodawcy gwarantowane przez centrum. Nie wyrażają zobowiązań pracowników.

Celem podjętych badań w ramach tematu MR — III/4 pt. *Człowiek i praca* jest ustalenie koncepcji reformy w dziedzinie treści i metod zawierania układów zbiorowych pracy.

Plan badań przewiduje 3 etapy:

- 1) etap realizowany w 1982 r. — polega na analizie treści wybranych układów zbiorowych i ocenie ich przydatności.
- 2) etap planowany na lata 1983 i 1984 — będzie zmierzał do sformułowania wzorcowych układów zbiorowych pracy o zasięgu zakładowym, branżowym i ogólnym.
- 3) etap przewidziany na rok 1985 — będzie polegał na przygotowaniu pracy do publikacji zwartej.

Wyniki badań pierwszego etapu są ujęte w niniejszym opracowaniu. Praca jest wykonywana przez zespół złożony z naukowców i praktyków. Opracowanie obejmuje 6 części przygotowanych przez różnych

autorów. Część pierwsza, analizująca układ zbiorowy energetyków, napisana została przez Ryszarda Einsporna, druga, na temat układu obowiązującego w Stoczni Gdańskiej — przez Jerzego Tura, trzecia, charakteryzująca warunki pracy i płacy kierowców w Stoczni Gdańskiej — przez Edwardę Konderlę, czwarta, dotycząca systemu płac nauczycieli akademickich — przez Kazimierza Głowackiego, piąta, o zasadach płacy pracowników umysłowych PLO — przez Jerzego Starnawskiego, szósta, zawierająca uogólnienie pierwszego etapu badań — przez Aurelię Polańską.

Do badań wybrano układy zbiorowe pracy bardzo różnorodnych grup pracowników. Zakłada się, że takie podejście pozwoli zrealizować zaplanowany końcowy cel badań.

Problem treści i charakteru układu zbiorowego nie jest tematem współczesnym. Paweł Jasienica odkrył dokument z 1528 r. — opublikowany przez Jana III Dobrego, dziedzica Opola, Raciborza i władcy ziemi bytomskiej, pierwszą w naszych dziejach ustawę górniczą pt. *Ordunek gorny*. Prawzór obecnego układu zbiorowego opierał się na starym polskim prawie zwyczajowym, a obok niego zawierał elementy frankońskie i saskie. Ordunek stanowił aż do XVIII w. wzór prawa górniczego na Śląsku. Oto urywek artykułu XI, „Wiele godzin robotnicy szychtę robić mają”: „Robotnik ma 12 godzin szychtę robić. Jeden drugiego luzować, a nie wyjeżdżać, aż zadzwonią, a który robotnik w poniedziałek zjedzie, sobotnią szychtę całą ma mieć. A który w pół dnia tego zjedzie, w sobotę tylko pół szychty ma mieć [...]. Co sobota wszyscy szafarze, którzy w swej mocy robotników mają, od każdego dwa halery wziąć mają. A te pieniądze mają być dla ubogich, niemocnych pachołków albo na rzeczy wspólne dobre”¹.

W XVI w. warunki pracy i płacy określał władca. Potem warunki te określał właściciel zakładu pracy. Gdy na scenę dziejów weszły związki zawodowe, ludzie pracy uzyskali głos w sprawach warunków pracy. Poziom płac stał się wynikiem umowy między pracodawcą i pracownikiem. W socjalistycznym systemie produkcji państwo przejęło zadanie regulowania warunków płac. Dążono w ten sposób do podporządkowania interesów jednostkowych i interesów partykularnych interesom całego społeczeństwa.

System rozdzielenia nakazowy państwowej polityki płac przestał być skuteczny. Wymaga reformy. Jednym z ogniw tej reformy są umowy zbiorowe. Aby je zmodyfikować, trzeba je przeanalizować i ocenić, co w nich jest prawidłowe, a co nieprawidłowe.

¹ P. Jasienica, *Polska Jagiellonów*, t. 2, Warszawa 1967, s. 127.

I. CHARAKTERYSTYKA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY
DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO
ZAWARTEGO 30 GRUDNIA 1974 R.

1. CHARAKTERYSTYKA AKTUALNIE OBOWIĄZUJĄCEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Układ zbiorowy powinien być formą porozumienia zawieranego w drodze negocjacji między pracodawcą i pracownikami reprezentowanymi przez organizacje związków zawodowych. W porozumieniu tym powinny być określone prawa i obowiązki obu stron układu i jednocześnie warunki płacy i pracy w danej branży.

W przemyśle energetycznym funkcje pracodawcy spełnia minister górnictwa i energetyki. Interesy pracowników do Sierpnia 1980 r. reprezentował branżowy związek zawodowy energetyków z Zarządem Głównym na czele.

Pierwszy układ zbiorowy pracy dla pracowników przemysłu energetycznego zawarty został 25 lipca 1958 r. Układ ten był bardzo rozbudowany gdyż ujmował zagadnienia, które później włączono do kodeksu pracy. Można tu wymienić m. in. zasady przyjmowania i zwalniania pracowników postanowienia o czasie pracy i warunkach zatrudnienia, zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych, warunki zatrudnienia kobiet i młodocianych, obowiązki zakładów pracy w zakresie kultury i oświaty. Po 10 latach stosowania objętość układu wzrosła do 500 stron formatu A3. Układ składał się z 12 rozdziałów, 13 załączników, 71 protokołów dodatkowych, 32 załączników do tychże protokołów, 6 zarządzeń ministra górnictwa i energetyki oraz 7 załączników do tych zarządzeń. Ze względu na samą objętość układu z 1958 r. można stwierdzić, że jego stosowanie musiało stwarzać użytkownikom wiele problemów.

Aktualnie, od 30 grudnia 1974 r., w przemyśle energetycznym obowiązuje układ zbiorowy pracy wraz z późniejszymi kolejnymi zmianami zawartymi w protokołach dodatkowych. Opracowanie nowego układu w miejsce zdezaktualizowanego z 1958 r. wiązało się z postanowieniami ustawy z 26 czerwca 1974 r.², wprowadzającymi w życie kodeks pracy.

Należy zaznaczyć, że układ zbiorowy pracy nie jest jedynym dokumentem regulującym warunki płacy w energetyce. Należą do nich, poza wspomnianym już kodeksem pracy, różnego rodzaju zarządzenia, rozporządzenia i uchwały jednostek centralnych, a także porozumienia społeczne i branżowe zawarte po Sierpniu 1980 r. Przepisy te nie tylko uzupełniają bądź zmieniają dotychczasowe zasady wynagradzania, ale

² „Dziennik Ustaw PRL” 1974, nr 24, poz. 141.

wprowadzają też nowe składniki wynagrodzeń. Przykładem może być specjalny dodatek kwotowy wprowadzony z dniem ogłoszenia stanu wojennego. Wyliczenie wszystkich obowiązujących przepisów sprawiłoby dużo trudności nawet wieloletnim specjalistom płacowcom.

Przyjrzyjmy się bliżej konstrukcji i zawartości układu. Układ zbiorowy pracy pracowników energetyki składa się z części ogólnej i części szczegółowej. W części ogólnej określone są podmioty — strony układu (w tzw. postanowieniach wstępnych), ogólne zasady wynagradzania (m. in. zasady przyznawania dodatków za pracę nocną i w godzinach nadliczbowych), mające charakter powszechny, tzn. nie odbiegające od zasad przyjętych w całym przemyśle, oraz postanowienia wykraczające poza powszechnie obowiązujące zasady, korzystniejsze dla pracowników energetyki. W energetyce nie wprowadzono *Karty energetyka*, opracowano natomiast jej projekt, w którym szczegółowo określa się warunki przyznawania dodatkowych świadczeń. Ewentualną Kartę zastępuje układ zbiorowy, zapewniający zniżkę w opłatach za energię elektryczną, prawo do leczenia sanatoryjnego chorób zawodowych poza urlopem wypoczynkowym, prawo do urlopów dodatkowych z tytułu pracy w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia oraz podstawowe obowiązki zakładów pracy w zakresie świadczeń socjalno-bytowych, zaopatrzenia pracowników w odzież ochronną i środki pierwszej pomocy. Szczególnie korzystne jest dla pracowników prawo do obniżki w opłatach za zużywaną energię elektryczną na potrzeby własnego gospodarstwa domowego. Przywilej ten budzi wiele kontrowersji. Spełnia on jednak swoje zadanie stabilizacji kadr w energetyce i co najmniej z tego powodu powinien być utrzymywany.

W części szczegółowej zawarte są w formie odrębnych załączników zasady wynagradzania określonych grup pracowniczych oraz przyznawania dodatków do wynagrodzeń zasadniczych.

W załączniku nr 1 określone są zasady tworzenia specjalnego funduszu nagród w wysokości 0,50% planowanego osobowego funduszu płac, funduszu mistrza w wysokości do 2% funduszu płac zasadniczych robotników, zasady kategorii zaszeregowania i premiowania robotników, przyznawania dodatków brygadzystowskich, zasady ustalania miesięcznych stawek płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych. Nieodłączną częścią składową układu są tabele stawek płac zasadniczych oraz taryfikator pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.

Taryfikator dla pracowników na stanowiskach roboczych wprowadzony został zarządzeniem nr 15 ministra górnictwa i energetyki z 14 września 1979 r. Składa się on z 4 odrębnie wydanych tomów. Nie obejmuje tych stanowisk, dla których obowiązuje jednolite w całej

gospodarce zasady wynagradzania, np. kierowców, straży przemysłowej.

W załączniku nr 2 wyszczególnione są zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w eksploatacji, w jednostkach nadzoru technicznego i zakładach doświadczalnych. W kolejnych załącznikach ujęto: zasady wprowadzania 4-brygadowej organizacji pracy, zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego, pracowników zatrudnionych w zakładach budownictwa elektroenergetycznego, pracowników zatrudnionych w działach poligrafii, okręgowych i rejonowych dozorach technicznych, inkasentów należności za gaz i energię elektryczną, pracowników wykonujących prace rozruchowe, konwojentów, pracowników stołówek przyzakładowych, pracowników kulturalno-wychowawczych, członków orkiestr zakładowych.

Dotatkami do płacy zasadniczej są: dodatek za pełnienie pogotowia technicznego, dodatek za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych, dodatek specjalny za remont turbin, dodatek za wysługę lat. W odrębnym załączniku ujęte są zasady przyznawania deputatu węglowego.

Zasady wynagradzania pracowników przemysłu energetycznego ujęte w formie załączników z biegiem czasu uległy dezaktualizacji. Wszelkie zmiany i uzupełnienia do układu wprowadzano w formie protokołów dodatkowych. Protokoły były podpisywane przez obie strony układu. Zatwierdzenie protokołu dodatkowego często było wyprzedzane przez uchwały Rady Ministrów. Od stycznia 1975 r. do końca 1982 r. podpisano 17 protokołów dodatkowych. Nie sposób omówić w niniejszym opracowaniu wszystkie protokoły. Ograniczmy się do wymienienia najważniejszych.

Protokołem dodatkowym nr 9/PE z 24 października 1977 r. wprowadzono uzupełnienia w zasadach przyznawania dodatku za wysługę lat dla pracowników stołówek przyzakładowych, kulturalno-oświatowych i zmieniono załącznik o zasadach przyznawania dodatku, rozszerzając jednocześnie zakres jego stosowania. Podstawą do wprowadzenia zmian były przepisy uchwały nr 93 Rady Ministrów z 30 maja 1975 r. w sprawie poprawy gospodarki funduszem płac oraz uchwały nr 3 Rady Ministrów z 14 stycznia 1976 r. w sprawie terminów wypłat dodatków za staż pracy.

W celu dostosowania zasad wynagradzania pracowników przemysłu energetycznego do bieżących potrzeb podpisano protokół nr 11/PE w dniu 30 grudnia 1978 r. Wnosił on istotne zmiany: podwyższono stawki wynagrodzeń zasadniczych przez wprowadzenie nowych tabel płac, zmieniono taryfikator pracowników umysłowych i tabele dodatków funkcyjnych. Efektem tych zmian były znaczne podwyżki płac.

Niespełna 8 miesięcy później, 17 sierpnia 1979 r. został sporządzony

protokół nr 13/PE, anulujący postanowienia protokołu nr 11/PE w celu zachowania zgodności treści układu z postanowieniami uchwały nr 127 Rady Ministrów z 17 sierpnia 1979 r. w sprawie zasad wynagradzania niektórych pracowników zatrudnionych w resorcie energetyki. Wprowadzono nowy składnik płac w postaci dodatków określanych procentowo od płacy zasadniczej za pracę na drugiej i trzeciej zmianie. Ponadto ponownie podwyższono stawki płac zasadniczych, skorygowano taryfikator pracowników umysłowych oraz tabelę dodatków funkcyjnych. Wprowadzono również nowe zasady premiowania, zwiększono uprawnienia do otrzymywania dodatku za wysługę lat już po 2 latach pracy, zwiększono dodatki godzinowe za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych.

Kolejna zmiana stawek płac zasadniczych miała miejsce w końcu 1980 r. 19 października podpisano protokół dodatkowy nr 16. W energetyce zaistniała możliwość stosowania 5 tabel stawek godzinowych i 3 tabel stawek miesięcznych.

Stawki płac zmieniały się jeszcze dwukrotnie. W związku z wprowadzeniem skróconego do 42 godzin tygodnia pracy podwyższono z dniem 1 kwietnia 1981 r. stawki osobistego zaszeregowania o współczynnik 1,095. Ostatnia zmiana nie miała charakteru obligatoryjnego. Na podstawie uchwały nr 135 Rady Ministrów z 28 czerwca 1982 r.³ przedsiębiorstwa uzyskały pełną swobodę w ustalaniu własnych tabel płac przy zachowaniu centralnie wyznaczonych stawek minimalnych i maksymalnych.

2. OCENA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Ocenę układu zbiorowego pracy dla pracowników przemysłu energetycznego z 1974 r. należałoby rozpocząć od stwierdzenia, że nie jest on porozumieniem dwustronnym. Jak już wcześniej wspomniano, układ powinien określać prawa i obowiązki każdej ze stron. W rzeczywistości układ z 1974 r. określa przede wszystkim prawa pracowników do otrzymywania określonych wynagrodzeń i świadczeń w różnej postaci. Prawa te są jednocześnie obowiązkami pracodawcy. Brak jest sformułowań określających obowiązki pracowników. Nie posłużono się nawet odnośnikami do kodeksu pracy.

Przyjęty układ formalny omawianego dokumentu budzi wiele zastrzeżeń. Należy sądzić, że w momencie opracowywania treści układu brak było kompleksowego spojrzenia na problemy wynagradzania. Prawdopodobnie poszczególne załączniki opracowywane były odrębnie. Dużo trudności sprawiłoby ustalenie na podstawie układu składników

³ „Monitor Polski” 1982, nr 17, poz. 138.

wynagrodzeń i ich wzajemnych powiązań. Jedną z większych wad układu jest zbyt duża liczba załączników, i to w dodatku bez zachowania logicznej kolejności. Z tego powodu układ nie stanowi zwartej całości.

Duża część przepisów zawartych w układzie jest zbędna. Dotyczy to głównie załączników regulujących wynagrodzenia nielicznych grup pracowników, nie związanych bezpośrednio z branżą. W odniesieniu do pracowników biur projektowych, kierowców i ich pomocników, pracowników kulturalno-oświatowych, służby bibliotecznej, żywienia zbiorowego, konwojentów i członków orkiestr zawodowych można zastosować postanowienia innych układów zbiorowych.

Nie jest też konieczne ujmowanie przepisów o zasadach wynagradzania pracowników pojedynczych zakładów, w formie odrębnych załączników. Zakładami tymi są: Przedsiębiorstwo Budownictwa Elektroenergetycznego „Elbud”, Główne Biuro Studiów i Projektów Energetycznych „Energoprojekt” oraz Dział Poligraficzny w Zakładach Pomiarowo-Badawczych Energetyki „Energopomiar”.

Należałoby też zastanowić się w dokumencie o zasięgu branżowym celowe jest szczegółowe regulowanie zasad premiowania za rozruch urządzeń energetycznych i ich remont.

Zasady wynagradzania określone w układzie tworzą system płac pracowników energetyki. System ten przez wprowadzanie coraz to nowych, często nie powiązanych bezpośrednio z efektami pracy składników wynagrodzeń, stawał się coraz bardziej złożony. Nie był też systemem efektywnym. Stosowanie kilkunastu różnych dodatków płacowych nie może ukierunkowywać ludzi na wydajność pracy. Płaca zasadnicza najbardziej związana z efektami pracy stanowiła w 1982 r. zaledwie ok. 40% całości wynagrodzenia. Wprowadzanie kolejnych składników płacy i ciągle zmiany w zasadach przyznawania już istniejących pociągnęło za sobą jednoczesny wzrost liczby przepisów. Układ zbiorowy zawierający szczegółowe rozstrzygnięcia szybko dezaktualizował się. Najczęściej zmianom ulegały:

- 1) tabele godzinowych i miesięcznych stawek płac;
- 2) tabele dodatków funkcyjnych;
- 3) taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych;
- 4) wysokość stawek dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych;
- 5) zasady przyznawania dodatków za wysługę lat;
- 6) zasady premiowania.

Szczególnie często zmieniane były stawki płac. Jest to najslabsze ogniwo układu. Oceniając układ zbiorowy, należałoby określić stopień jego przydatności dla pracodawcy i pracowników. O przydatności układu

dla pracownika może świadczyć częstość korzystania z niego. Obserwuje się brak zainteresowania ze strony pracowników przepisami zawartymi w układzie. Pracownicy sięgają po układ tylko w przypadkach egzekwowania swoich praw. Wynika to głównie z faktu, że korzystanie z układu wymaga posiadania minimum wiedzy ekonomicznej i prawnej. Bardzo często pracownikom wystarczają ogólne wyjaśnienia pracowników odpowiednich służb, szczególnie jeśli dotyczy to ich praw.

Układ jest w pełni czytelny tylko dla specjalistów z dziedziny zatrudnienia i płac, mających możliwość bieżącego śledzenia zmian. Dla pracodawcy układ zbiorowy jest bardzo ważnym dokumentem, gdyż zawarte są w nim najważniejsze informacje o zasadach wynagradzania, do których przestrzegania pracodawca jest zobowiązany.

Przytoczone wyżej uwagi mają charakter ogólny. Pozwalają jednak na sformułowanie wniosku o konieczności opracowania od podstaw nowego układu zbiorowego dla przemysłu energetycznego. Wprowadzenie nowego układu jest wymuszone ponadto przez założenie tzw. „małej reformy płac”, która weszła w życie z dniem 1 lipca 1982 r. Ogólne zasady płacowe ustalane przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych będą stanowiły warunki ograniczające postanowienia układu. Nie wypracowano jeszcze założeń dla nowo opracowywanych układów. Można jednak spróbować sformułować najważniejsze założenia, które powinny być wzięte pod uwagę przy zawieraniu nowego układu.

1. Układ zbiorowy pracy powinien być autentycznym porozumieniem między pracodawcą i pracownikami, powstającym w drodze negocjacji.

2. Konieczna jest zmiana konstrukcji układu. Układ powinien stanowić zwartą merytorycznie całość. Do niezbędnego minimum należy zmniejszyć liczbę załączników.

3. Z układu powinny być wyeliminowane, bądź ujęte w innych układach zbiorowych przepisy wynikające z aktów normatywnych wyższego szczebla.

4. Układ zbiorowy powinien określać w miarę prosty system wynagradzania, zmniejszający liczbę dodatków nie związanych z efektami pracy.

5. Układ zbiorowy powinno się zawierać na czas określony, np. 5 lat, aby powstała możliwość ponownego negocjowania zawartych porozumień.

6. Powinna być stworzona możliwość okresowego negocjowania — np. co roku — ustalonych stawek płac.

7. Szczególnego opracowania wymagają warunki pracy, jakie powinien zapewnić pracodawca pracownikom. W dotychczasowym układzie problem ten nie został uwzględniony.

Powyższe założenia nie wyczerpują wszystkich problemów zwią-

zanych z tworzeniem układu. Na przykład sprawą oczywistą jest potrzeba opracowania nowych taryfikatorów kwalifikacyjnych. Rozwiązania wymaga również tryb zawierania porozumienia i jego rejestracji. Trudnym zagadnieniem jest określenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego układu. Problemów nie wyjaśnionych jest bardzo dużo. Celowe staje się więc stworzenie modelu układu zbiorowego dla warunków zdecentralizowanego systemu zarządzania.

II. CHARAKTERYSTYKA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRZEMYSŁU METALOWEGO OBOWIĄZUJĄCEGO W STOCZNI GDAŃSKIEJ IM. LENINA

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA UKŁADU

Pierwszy układ zbiorowy pracy przemysłu metalowego zawarty został 26 kwietnia 1957 r. Od tego czasu był stale rozszerzany przy pomocy protokołów dodatkowych kolejno numerowanych, osobno dla każdego wydania układu. W okresie 1957—1971 wydano 3 kolejne edycje tego samego układu. Różniły się one między sobą tym, że zawierały zmiany wynikające z protokołów dodatkowych zawartych w okresach między poszczególnymi wydaniem. Dopiero w 1971 r. zawarto nowy układ, a w 1974 r. następny, zaś projekt nowego układu rozpoczęto dyskutować w styczniu 1981 r. Dyskusję tę zakończono po 5 miesiącach.

Aktualny układ zbiorowy pracy składa się z 2 części: części zasadniczej i 28 załączników. Część zasadnicza jest stosunkowo zwięzła. Przypomina normy prawa pracy zawarte w kodeksie pracy (np. art. 14) oraz przedstawia szczegółowe postanowienia normatywne dotyczące przemysłu metalowego. Załączniki regulują wiele bardzo różnych zagadnień, a 15 z nich nie dotyczy w ogóle stoczni. Te, które dotyczą stoczni, określają wynagrodzenie pracowników zgrupowanych w branży okrętowej oraz zasady zatrudniania i wynagradzania specjalistycznych grup stoczniovców. Załączniki ułożono w następującej kolejności:

- nr 1 zawiera spis wszystkich załączników;
- nr 2 określa wynagrodzenie pracowników stoczni i stawki za próby na morzu;
- nry 3—10 nie dotyczą stoczni;
- nry 11—22 określają zasady zatrudnienia i wynagradzania specjalistycznych grup pracowników zatrudnionych w stoczni (np. kierowcy, nurkowie) lub poza stoczną (np. maszynistki w halach maszyn, pracownicy ośrodków badawczo-rozwojowych);

— nr 23 reguluje system pracy 4-brygadowy, nie adaptowany w sto-

— nry 24—26 ustalają zasady ogólne dla przemysłu metalowego, jak np. zasady stosowania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i prezentują wykazy prac zaliczanych do szkodliwych: wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych, zasady przyznawania deputatu węglowego, wykaz prac zabronionych dla kobiet i młodocianych.

Niektóre załączniki i protokoły dodatkowe są powtórzeniem uchwał Rady Ministrów (np. zasady wynagradzania pracowników straży przemysłowej). Z kolei brak zasad wynagradzania jednostek straży przeciwpożarowej nasuwa wniosek o niekonsekwencjach ujęcia układu. Ogólny wykaz prac szkodliwych dla zdrowia jest bardzo obszerny, przez co tworzy warunki do rozszerzenia uprawnień pracowników w tym zakresie.

Obowiązujący w 1982 r. układ z 1974 r. jest co najmniej w połowie nieaktualny. Lawina zmian w płacach w okresie 1980—1982 zdeaktualizowała wiele załączników. Nowe zarządzenia, wydane w ostatnim okresie, nie przybrały formy protokołów dodatkowych, gdyż nie było ustawy o związkach zawodowych, która określałaby uprawnienia związków zawodowych, do reprezentacji załogi w warunkach pluralizmu zrzeszeń. Zmiany płac były dokonywane jednostronnie przez resort lub zjednoczenie.

2. OCENA OBOWIĄZUJĄCEGO UKŁADU

Pracownicy nie są zadowoleni z metod zawierania układów, gdyż nie biorą udziału w dyskusji nad projektami. Każdy z obowiązujących układów dawał pracownikom podstawy do maksymalizacji żądań płacowych i przywilejów socjalnych. Każdy układ zbiorowy zawierał niedokładne i niejasne sformułowania, które były wykorzystane przez grupy zatrudnionych lub indywidualnych pracowników. Umieli je dostrzec i zastosować według swoich interesów.

Praktyka przyłączania do danego układu zbiorowego przepisów stosowanych w innych przemyślach spowodowała, że pracownicy osiągnęli zastosowanie bardziej korzystnych dla siebie warunków płac od tych, które przewidywał układ własny.

Użyteczność aktualnie obowiązującego układu zbiorowego pracy polega na tym, że:

- 1) określa on formalne podstawy umów o pracę między pracownikiem i przedsiębiorstwem;

- 2) stanowi podstawę do rozwiązywania spraw spornych w organach rozjemczych i sądach;

3) ustala w ogólnej formie prawa i obowiązki pracodawcy.

Do najważniejszych niedociągnięć układu należą:

4) brak ujęcia obowiązków pracownika;

5) powtórzenie przepisów kodeksu pracy i innych zarządzeń władz centralnych;

6) ujęcie zasad i unormowań dla całego przemysłu metalowego, co czyni dokument zbyt obszernym;

7) wieloznaczne i niejasne sformułowania utrudniające stosowanie układu;

8) zbyt mało rozwiązań użytecznych dla branży okrętowej i Stoczni Gdańskiej.

Zdaniem autora nazwę „układ zbiorowy pracy” należałoby zmienić na „umowa zbiorowa”. Byłaby ona zawierana na pewien czas. Umowa taka winna określać warunki pracy i płacy wewnątrz zakładu. Przepisy kodeksu pracy i inne ogólnie obowiązujące nie powinny być powtarzane w umowie. Są one jednak ważne i powinny być znane także pracownikom. Można by je ujmować w postaci oddzielnego opracowania i publikować w zakładzie jako instrukcję szkoleniową.

Protokoły dodatkowe i aneksy do umowy powinny być zawierane w taki sam sposób, jak umowy. W przedsiębiorstwie opracowuje się regulaminy pracy, w których określa się obowiązki i prawa pracowników. Te regulaminy są dokumentem niepotrzebnym. Prawa i obowiązki pracowników powinny być ujęte w umowie zbiorowej.

Umowy winny być przygotowane przez specjalistów reprezentantów pracowników, tj. tych, którzy znają przedsiębiorstwo, przebieg procesu produkcji, organizację, strukturę płac. Do podpisania umowy kompetentne są strony, które ponoszą jej skutki: dyrekcja każdego przedsiębiorstwa i reprezentanci załóg. Zawarcie umowy w oparciu o przygotowany przez specjalistów projekt musi być poprzedzone dyskusją. W dyskusji mają prawo zabrać głos ci, których ta umowa bezpośrednio dotyczy.

Praktyka polegająca na stanowieniu warunków umów przez „zarządy główne” związków zawodowych i ministerstwa nie zdała egzaminu w stoczni przez 25 lat, tj. od opublikowania pierwszego układu z 1957 r.

III. UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA KIEROWCÓW STOCZNI GDAŃSKIEJ IM. LENINA

1. CHARAKTERYSTYKA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Kierowców pojazdów samochodowych stoczni obowiązuje układ zbiorowy pracy dla przemysłu metalowego zawarty 31 grudnia 1974 r. pomiędzy ministrem przemysłu ciężkiego a Zarządem Głównym Związku

Zawodowego Metalowców. Wymieniony układ zawiera część ogólną oraz 28 załączników, z czego 17 dotyczy odrębnego sposobu wynagradzania różnych specjalistycznych grup zawodowych, które nie są zawodami typowymi w przemyśle metalowym (np. kierowcy, nurkowie, członkowie orkiestry, drukarze itp.). Kierowców pojazdów samochodowych Stoczni dotyczy: część ogólna układu, załącznik nr 5 zawierający zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego, załącznik nr 21 zawierający normy i zasady wydawania deputatu węglowego, załącznik nr 23 zawierający zasady stosowania i wysokość dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych oraz załącznik nr 24 określający prace, których nie mogą wykonywać kobiety i młodociani.

W części ogólnej układu omówiono: warunki wynagradzania pracowników, gdzie precyzuje się, co należy określić w umowie o pracę, jakie są formy wynagradzania, co określa się jako wyroby czy roboty dobre, za które przysługuje pełne wynagrodzenie; przerwy wypoczynkowe w pracy, pracę zastępczą, pracę szkodliwą dla zdrowia, pracę w godzinach nadliczbowych i wynagradzanie członków rad zakładowych; warunki przyznawania świadczeń innych niż wynagrodzenie za pracę — określa się tu zasady przyznawania deputatów węglowych, nagród jubileuszowych i dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę; tzw. „pozostałe warunki pracy”, gdzie ustala się główne obowiązki zakładu pracy w stosunku do pracownika, tzn. kogo przede wszystkim zakład powinien zatrudnić, kogo nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, jak powinien wyglądać rozkład pracy 3-zmianowej, jak powinno wyglądać wyposażenie pracownika w narzędzia, odzież, środki czystości i ochrony osobistej, zapewnienie odpowiednich warunków sanitarno-higienicznych, zaopatrzenie w napoje, ochrona zdrowia. Ponadto mówi się o prowadzeniu placówek socjalnych dla dzieci pracowników, o akcji wypoczynkowej, o działalności kulturalno-oświatowej, o budownictwie mieszkaniowym, kasie zapomogowo-pożyczkowej i pośmiertnej i o dokształcaniu pracowników. Część ogólna układu mieści się na 18 stronach maszynopisu.

Załącznik nr 5 do omawianego układu informuje, że pracownicy transportu samochodowego w jednostkach organizacyjnych objętych układem są wynagradzani na podstawie:

- 1) uchwały nr 60 Rady Ministrów z 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej⁴;
- 2) zarządzenia nr 11 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 18

⁴ „Monitor Polski” 1974, nr 9, poz. 66.

marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej⁵.

Załącznik określa również, co należy rozumieć przez transport zorganizowany i niezorganizowany, mówi o pracownikach zaplecza technicznego transportu samochodowego oraz podaje przepisy prawne przyznające kierowcom premie za oszczędną eksploatację opon samochodowych i za oszczędność paliw płynnych. Jeżeli chodzi o wymienione wyżej przepisy tzn. uchwałę nr 60 Rady Ministrów i zarządzenia nr 11 ministra pracy, płac i spraw socjalnych, zawierające zasady wynagradzania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników, to określają one systemy wynagradzania zasadniczego, które mogą być stosowane w poszczególnych jednostkach transportowych w zależności od potrzeb lub organizacji pracy, wynagrodzenie uzupełniające oraz czas pracy kierowców. Występują tu systemy płac: czasowo-premiowy, akordowy, zryczałtowany i prowizyjny.

Ponadto płace zasadnicze są uzupełniane premią za wyniki jakościowe pracy przyznawaną za wykonanie zadań wyznaczanych przez dyrektora przedsiębiorstwa (do wysokości 150/000 płac zasadniczych), licznymi dodatkami, a mianowicie: za obsługę codzienną pojazdów samochodowych, za rodzaj prowadzonego pojazdu, za eksploatację przyczep, za staż pracy, za czynności nie wchodzące w zakres normalnych obowiązków kierowcy, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej, za prowadzenie pojazdów samochodowych napędzanych gazem, za znajomość języków obcych, oraz ekwiwalentami pieniężnymi za przysługujące deputaty w naturze.

Zaznacza się jednocześnie, że stawki płac zasadniczych mogą być podwyższone przy jednoczesnym odpowiednim zmniejszeniu ruchomej części płac w miarę wyosporodarowania na ten cel odpowiednich środków poprzez wzrost efektywności pracy, jeżeli wzrost ruchomej części płac umożliwi podwyższenie tych stawek co najmniej o 50/000. Zmiana ta może być wprowadzona najwcześniej po 2 latach od daty wprowadzenia zasad zawartych w zarządzeniu nr 11 ministra pracy, płac i spraw socjalnych oraz wyłącznie w przypadku, gdy wzrost ruchomej części płac ma charakter trwały i jest wynikiem zwiększenia wydajności, poprawy organizacji i dyscypliny pracy.

Poza tym dyrektorzy przedsiębiorstw zorganizowanego transportu mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac specjalny fundusz nagród w wysokości do 0.50/000 planowanego osobowego funduszu płac.

⁵ „Dziennik Urzędowy Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych” 1974, nr 5/17, poz. 10.

z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

Zarządzenie nr 11 ministra pracy, płac i spraw socjalnych określa również czas pracy kierowców normalny i w godzinach nadliczbowych, reguluje wynagrodzenie za postoje niezawinione przez kierowcę, określa sposób wynagradzania i zatrudniania kierowców, którzy ze względu na stan zdrowia lub wiek byli zmuszeni przejść do lżejszej pracy.

Przepisy omawianego zarządzenia mówią też o obowiązkach pracodawcy dotyczących zapewnienia czasu wolnego na wypoczynek zarówno w układzie dobowym, jak i miesięcznym (w przypadku pracy ciągłej).

W odniesieniu do kierowców pojazdów samochodowych Stoczni Gdańskiej dyrektor Stoczni, powołując się na uchwałę Rady Ministrów nr 60 i zarządzenie ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 1974 r., wydał wewnętrzne zarządzenie wprowadzające nowe warunki pracy i płac dla kierowców pojazdów samochodowych zatrudnionych w zakładzie transportowym Stoczni, zaznaczając jednocześnie, że przepisy te nie zmieniają postanowień regulaminu premiowania pracowników Stoczni (w tym transportu samochodowego) w zakresie uprawnień do korzystania z premii z funduszu zachęty materialnej i nagród z zakładowego funduszu nagród. W praktyce oznacza to, że kierowcy zatrudnieni w Stoczni nie według układu zbiorowego pracy transportowców, lecz według układu zbiorowego pracy dla przemysłu metalowego, korzystają z przywilejów zarówno jednego, jak i drugiego układu.

Przykładem może być np. fakt, że kierowcy Stoczni otrzymują premie za wykorzystanie próżnych przebiegów samochodów ciężarowych, chociaż przepisy mówiące o tym nie zostały ujęte w układzie zbiorowym pracy dla przemysłu metalowego. Tak samo, z okazji Dnia Transportowca, wyróżniają się kierowcy Stoczni są odznaczani odznaką Wzorowego Kierowcy, a jednocześnie mogą być odznaczani odznaką Zasłużonego Stocznio-wca Stoczni Gdańskiej im. Lenina.

Podstawowe założenia regulacji płac w transporcie samochodowym wprowadzonej uchwałą nr 60 z 1974 r. oraz zarządzeniem nr 11 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 1974 r. były następujące:

- 1) podwyższenie zarobków netto pracowników;
- 2) wprowadzenie bezpodatkowego systemu płac;
- 3) zbliżenie stawek płac w transporcie do ich poziomu w przemyśle;
- 4) dokonanie przybudowy struktury płac przez zwiększenie udziału elementów stałych w ogólnym wynagrodzeniu;
- 5) stworzenie warunków zapewniających stabilizację kadr oraz dopływ nowych pracowników do transportu samochodowego;

6) stworzenie preferencji płacowych dla pracowników transportu zorganizowanego w porównaniu z transportem niezorganizowanym;

7) oddziaływanie na zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców w wyniku polepszenia organizacji pracy.

Specyficzna sytuacja, w jakiej znajdują się kierowcy Stoczni w odniesieniu do obowiązujących ich dwóch układów zbiorowych, sprawia, że nie wszystkie przepisy zmieniające warunki płacy i pracy danej grupy pracowników znajdują swoje odzwierciedlenie w protokołach dodatkowych do układu.

W latach 1975—1982 zaledwie w dwóch protokołach dodatkowych (nr 16 z 1979 r. i nr 20 z 1980 r.), w jednym z punktów wprowadza się zmiany dotyczące załącznika nr 5 do układu, mówiącego o płacach transportu. Protokół dodatkowy nr 17 z 1979 r. do układu zbiorowego pracy dla przemysłu metalowego wprowadza nową tabelę dodatków za wykonywanie dodatkowych czynności. Jeszcze tylko protokoły dodatkowe nr 22 i 23 z 1980 r. dotyczące nagród jubileuszowych obejmują wraz z innymi pracownikami również pracowników pojazdów samochodowych. W pozostałych sprawach dotyczących zmiany warunków pracy i płac kierowców w omawianym okresie zostało wydanych 5 zarządzeń ministra pracy, płac i spraw socjalnych, 1 rozporządzenie Rady Ministrów, jedna uchwała Rady Ministrów, 1 rozporządzenie ministra komunikacji, 12 pism ZPO, 2 zarządzenia dyrektora Stoczni, oraz szereg uzupełnień do tych zarządzeń. Najczęściej, bo aż w 13 aktach normatywnych, zmieniano zarówno godzinowe stawki płac, jak i wynagrodzenie ryczałtowe oraz stawki akordowe. Czterokrotnie (od 1979 do 1982 r.) zmieniano wysokość i tabele dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres obowiązków kierowców, a dwukrotnie wysokość dodatku za eksploatację przyczep. Rozporządzeniem Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. podniesiono rangę pracowników transportu, przyznając I kategorię zatrudnienia m. in. kierowcom samochodów ciężarowych, specjalistycznych, uprzywilejowanych w ruchu drogowym, autobusów i ciągników, co wiąże się z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę oraz wyższymi stawkami.

Rok 1982 prawie co miesiąc przynosił zmiany dotyczące pracy i płac kierowców pojazdów samochodowych.

1) pismem ministra pracy, płac i spraw socjalnych (znak P.I/IV—8080—6/82) z 27 stycznia podwyższono stawki osobistego zaszeregowania kierowców samochodów osobowych;

2) w kwietniu wprowadzono zmiany dotyczące dodatku za staż pracy, podniesiono wysokość dodatku za wykonywanie dodatkowych czynności oraz dodatku za prowadzenie pojazdu z przyczepą, zlikwidowano

dotatki za obsługę codzienną pojazdu, włączając czas przeznaczony na obsługę codzienną do normalnego czasu pracy kierowcy;

3) również w kwietniu zlikwidowano premię za oszczędność ogumienia;

4) kolejna zmiana z lipca (w nawiązaniu do uchwały RM nr 68 z 13 kwietnia 1982 r.) dotyczyła nowego układu dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych oraz tabel z podwyższonymi dodatkami za eksploatację przyczep;

5) w sierpniu anulowano premię za wykorzystanie próżnych przebiegów samochodów i przyczep;

6) we wrześniu minister pracy, płac i spraw socjalnych wydał kolejne zarządzenie, zmieniające tabele zaszerogowania kierowców oraz wysokość godzinowych, widełkowych stawek płac zasadniczych.

Reasumując — najczęstsze zmiany dotyczyły warunków płacowych: wynagrodzenia zasadniczego i dodatków za wykonywanie czynności nie wchodzących w zakres podstawowych obowiązków kierowcy. Jest to zrozumiałe, ponieważ są to dwa najbardziej liczące się składniki płacy kierowcy. Jednocześnie ze zmianami warunków płac dotyczących wyłącznie kierowców wprowadzono w Stoczni różne premie dla pracowników akordowych i dniówkowych. Premie te przyznawano także kierowcom pojazdów samochodowych Stoczni. I tak kierowcy mają prawo do premii za wykonanie zadań rzeczowych (25% z płac zasadniczych całej brygady, a indywidualnie nawet do 40% płac zasadniczych) oraz do nagrody efektywnościowej, przyznawanej za efektywne przepracowanie minimum 140 godzin w miesiącu, bez braków i zastrzeżeń co do dyscypliny. Dla pracowników transportu maksymalna nagroda za efektywność wynosi 2000 zł. Oba te składniki płac są w dyspozycji mistrza bezpośrednio kierującego brygadą.

Wieloskładnikowy charakter systemu płac kierowców powoduje że jest on skomplikowany i mało zrozumiały, co obniża bodźcowe oddziaływanie systemu płac na wzrost wydajności i efektywności pracy. Każdy składnik płacy jest obliczany przy użyciu innego kryterium. Kierowca dążący do otrzymania maksymalnego wynagrodzenia nie musi zwracać uwagi na potrzeby przedsiębiorstwa, tj. dbać o sprzęt, o wyniki ekonomiczne pracy własnej lub zespołu, w którym pracuje.

2. OCENA PRZYDATNOŚCI UKŁADU

Układ zbiorowy pracy powinien ukierunkowywać ludzi na realizację zadań zakładu i wzmacniać integrację pracownika z zakładem. Tymczasem w obecnym stanie rzeczy układ zbiorowy jest zbiorem przepisów ustalonych na wysokich szczeblach i bardzo szybko dezaktualizuje

jących się. Do omawianego tu układu zbiorowego w ciągu niecałych 8 lat „narósł” gruby segregator protokołów dodatkowych i przepisów uzupełniających, nie licząc innych segregatorów, zawierających przepisy uzupełniające i zmiany do poszczególnych załączników układu. W tym gąszczu przepisów prawnych rozeznaje się tylko parę osób bezpośrednio zatrudnionych w Dziale Pracy i Płac. Pracownicy Działu Transportu, a także kierownicy w ogóle nie orientują się, co to jest układ zbiorowy, a jeżeli nawet coś na ten temat słyszeli, to nie potrafią określić, do czego układ służy. Wydaje się, że układ zbiorowy, aby mógł pełnić swoją rolę właściwie, powinien stać się dokumentem ogólnodostępnym.

Ramowy układ zbiorowy dla kierowców całego kraju ogólny bądź branżowy mogłoby być opracowany centralnie. Natomiast układ szczegółowy powinien regulować warunki pracy i płacy pracowników jednego zakładu, ponieważ każdy zakład, poza obowiązkiem stosowania się do pewnych rozwiązań ogólnych, ma swoje specyficzne warunki pracy, większe lub mniejsze możliwości opieki socjalnej, możliwości wyboru systemów płacowych, co w przyszłości pogłębi się jeszcze, jeśli reforma gospodarcza będzie oparta na zasadach samodzielności przedsiębiorstwa. Układ zbiorowy pracy powinien być zawierany pomiędzy faktycznymi reprezentantami pracowników a kierownictwem przedsiębiorstwa. Powinien zawierać przepisy określające warunki pracy i płacy pracownika nie tylko z punktu widzenia obowiązków pracownika, ale również, i to w szerszym zakresie niż dotychczas, obowiązki zakładu i służb pracowniczych wobec pracowników.

Pracownik przychodzący do pracy winien zostać poinformowany (najlepiej w formie instrukcji, stanowiącej wyciąg najważniejszych fragmentów z układu zbiorowego) zarówno o obowiązkach, jak i o formie wynagrodzenia i o przywilejach związanych z pracą w zawodzie i w zakładzie. Pracownik przed podpisaniem umowy o pracę powinien być poinformowany, na co może liczyć i czego się spodziewać — wtedy układ zbiorowy stanie się autentycznym układem między pracownikiem a dyrekcją danego przedsiębiorstwa.

W tak dużym zakładzie jak Stocznia Gdańska układ zbiorowy powinien znajdować się na każdym wydziale u pracownika prowadzącego sprawy pracownicze, tak aby w każdej chwili mógł być udostępniony zainteresowanemu pracownikom. Układ powinien być zawierany na okresy nie dłuższe niż 2 lata, a forma graficzna układu mogłaby być wzorowana np. na „spisach świąteł” stosowanych w żegludze, gdzie strony zawierające nieaktualne przepisy wymieniane są na nowe, wydane w tej samej formie graficznej. Przy takim rozwiązaniu układ byłby aktualizowany na bieżąco, a generalny przegląd i modyfikacja układu

oraz ponowne podpisanie go przez zainteresowane strony odbywałyby się w terminach uprzednio ustalonych.

IV. WARUNKI PRACY I SYSTEM PŁAC NAUCZYCIELI AKADEMICKICH SZKÓŁ WYŻSZYCH

1. CHARAKTERYSTYKA WARUNKÓW PRACY

Podstawowymi aktami określającymi warunki pracy i płacy nauczycieli akademickich są: ustawa o szkolnictwie wyższym z dnia 4 maja 1982 r. oraz przepisy wykonawcze w sprawie wynagrodzenia nauczycieli akademickich (rozporządzenie Rady Ministrów z 2 sierpnia 1982 r.).

Ustawa o szkolnictwie wyższym określa następujące grupy pracownicze:

- 1) nauczyciele akademicy:
 - a) pracownicy naukowo-dydaktyczni,
 - b) pracownicy dydaktyczni,
 - c) pracownicy naukowci;
- 2) pozostali pracownicy szkoły:
 - a) pracownicy naukowo-techniczni,
 - b) pracownicy inżynierijno-techniczni,
 - c) pracownicy biblioteczni i dokumentacji naukowej z wyłączeniem pewnych stanowisk zaliczanych do pracowników naukowo-dydaktycznych (art. 131 ust. 3 ustawy),
 - d) pracownicy administracyjno-ekonomiczni,
 - e) pracownicy służby zdrowia,
 - f) pracownicy obsługi i pozostali.

Mimo że ustawa wymienia szereg grup pracowników, to bardziej szczegółowo określa warunki pracy i płacy nauczycieli akademickich, a zwłaszcza pracowników naukowo-dydaktycznych. Wymieniono tam stanowiska, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy naukowo-dydaktyczni, oraz warunki, jakie powinny spełniać osoby na nich zatrudnione. Określono także obowiązki tej grupy pracowników oraz czas pracy, jaki ich obowiązuje. Jest to czas zajęć wyrażony w tzw. godzinach obliczeniowych. Czas ten w przeliczeniu tygodniowym przy założeniu, że obowiązuje w roku akademickim 30 tygodni zajęć wraz z konsultacjami, wynosi dla:

- 1) profesora — 9 godzin (7 godzin zajęć, 2 konsultacji);
- 2) docenta — 11 godzin (7 godzin zajęć, 4 konsultacji);
- 3) adiunkta, starszego adiunkta, asystenta i starszego asystenta — 13 godzin (9 godzin zajęć, 4 konsultacji).

Czas zajęć obligatoryjnych wydaje się znacznie krótszy od tygodniowego czasu pracy obowiązującego w gospodarce narodowej (42 godziny) i szkolnictwie (18 godzin), ale tak nie jest. Oprócz zajęć w szkole podejmuje się działania o charakterze organizacyjnym, wychowawczym oraz poświęca się czas na przygotowanie się do zajęć i pracę badawczą, bez której trudno sobie wyobrazić realizację innych zadań szkół wyższych.

Ogólne zasady wynagrodzenia określone są w ustawie o szkolnictwie wyższym z przywołaniem *Karty nauczyciela*, która określa relacje płac nauczycieli do płac pracowników inżynieryjno-technicznych w gospodarce narodowej. Ze spraw bardziej szczegółowych ustawa wyróżnia niektóre elementy płac, takie jak: płaca zasadnicza, dodatek za wysługę lat, wynoszący 1⁰/₀ za każdy rok pracy, nie więcej jednak niż 20⁰/₀ płacy zasadniczej, oraz zakładowy fundusz nagród w wysokości 8,5⁰/₀ planowanego osobowego funduszu płac, specjalny fundusz nagród za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne w wysokości 2⁰/₀ osobowego funduszu płac dla nauczycieli akademickich i 1⁰/₀ dla pozostałych pracowników szkoły wyższej. Ustawa przewiduje także nagrody jubileuszowe za długoletnią pracę. Kształtują się one od 75⁰/₀ wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy do 300⁰/₀ wynagrodzenia za 40 lat pracy.

Stawki płac zasadniczych, dodatków funkcyjnych oraz godzin ponadwymiarowych zawiera cytowane rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia nauczycieli akademickich.

Z powodu ograniczeń formalnych niektóre z dodatków funkcyjnych dostępne są tylko dla pracowników od stopnia doktora habilitowanego wzwyż. Również tylko w przypadku kilku stanowisk, takich jak: rektor, prorektor, dziekan i prodziekan, dopuszcza się zbieg 2 dodatków funkcyjnych z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych. Fundusze: socjalny i mieszkaniowy tworzone są w wysokości 5 i 3⁰/₀ rocznego planowanego funduszu płac, podobnie jak w całej gospodarce narodowej. Ustawa określa także czas trwania urlopu wypoczynkowego dla pracowników naukowo-dydaktycznych na 6 tygodni oraz inne rodzaje urlopów, jak np.:

- 1) dla poratowania zdrowia — do 1 roku;
- 2) dla celów naukowych:
 - a) na przygotowania pracy doktorskiej — do 6 miesięcy,
 - b) na przygotowania pracy habilitacyjnej — do 12 miesięcy,
 - c) na pracę naukową dla pracowników od stopnia doktora habilitowanego wzwyż — 1 rok raz na 7 lat pracy w szkole wyższej;
- 3) dla celów zawodowych lub artystycznych.

Jakkolwiek pracownicy naukowo-dydaktyczni są uprawnieni do emerytury na zasadach powszechnego zaopatrzenia emerytalnego, to przy-

sługuje im dodatek w wysokości 20⁰/₀ lub 10⁰/₀ podstawy wymiaru emerytury w zależności od stanowiska, niezależnie od posiadanych odznaczeń, z zastrzeżeniem, że emerytura wyniesie nie więcej niż 100⁰/₀ podstawy wymiaru. Emerytury są także zindeksowane z płacami czynnych zawodowo nauczycieli akademickich.

Specyfiką zatrudnienia w szkolnictwie wyższym jest to, że młodzi pracownicy naukowci mianowani są na czas określony, a mianowicie:

- 1) asystent stażysta na 1 rok;
- 2) asystent i starszy asystent na 3 lata (stosunek pracy może być odnowiony na okres następnych 5 lat, nie dłużej jednak jak na lat 8);
- 3) adiunkt na 5 lat (stosunek pracy może być odnowiony na dalsze 4 lata).

Stopień pewności zatrudnienia samodzielnych pracowników naukowych jest większy, gdyż są oni mianowani na stałe. Rozwiązanie stosunku pracy z profesorem może nastąpić tylko za zgodą Rady Państwa.

Interesującą instytucją występującą w szkolnictwie wyższym jest możliwość pozostawania w stanie nieczynności, nie dłużej jednak niż 6 miesięcy, i stosunkowo długi okres wypowiedzenia, który wynosi od 3 miesięcy do 1 roku.

Nauczyciele akademicy korzystają także z pewnych dodatkowych uprawnień, takich jak: prawo do dodatkowej powierzchni mieszkaniowej, 50⁰/₀ zniżki kolejowej, prawo do tworzenia funduszu socjalnego dla emerytów i rencistów w wysokości 5⁰/₀ funduszu rent i emerytur tej grupy pracowników.

Nauczycielom akademickim może być nadany tytuł honorowy Zasłużony Nauczyciel PRL oraz Medal Komisji Edukacji Narodowej, ponadto za szczególnie wyróżniającą 20-letnią pracę dydaktyczno-wychowawczą — krzyże: Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski dla profesorów, a dla pozostałych nauczycieli akademickich Złoty Krzyż Zasługi. W przypadku 30-letniej wyróżniającej pracy również inni nauczyciele akademicy poza profesorami mogą otrzymać Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski.

2. OCENA OBOWIĄZUJĄCYCH ZASAD

Środowisko nauczycieli akademickich posiada szereg uprawnień stosunkowo korzystnych, przede wszystkim w zakresie warunków pracy. Jeśli chodzi o wynagrodzenia, to z kolei sytuacja materialna, zwłaszcza młodszych pracowników naukowych, nie jest zbyt dobra. Do szczególnych uprawnień, skłaniających do podjęcia pracy w szkole wyższej i kontynuowanie w niej pracy, można zaliczyć:

- 1) stosunkowo dużą elastyczność czasu pracy;

- 2) 6-tygodniowy urlop oraz możliwość korzystania z innych rodzajów urlopów;
- 3) dużą pewność zatrudnienia na stanowiskach samodzielnych pracowników;
- 4) prestiż płynący z tytułu naukowego i pracy w szkole wyższej;
- 5) elastyczny wiek emerytalny (przy odpowiednim stażu pracy) i indeksowaną z płacami emeryturę wraz ze specjalnym dodatkiem;
- 6) umiarkowanie ograniczony samorząd szkoły wyższej.

Do czynników szczególnie motywujących do własnej pracy naukowej zaliczyłbym mianowanie asystentów i adiunktów na czas określony. Brak tej motywacji dla adiunktów odbił się niekorzystnie na rozwoju kwalifikacji kadry. Groźba rotacji bardziej motywuje do rozwoju niż czynniki ekonomiczne. Nie obserwujemy prób stworzenia takiego samego lub podobnego zagrożenia dla samodzielnych pracowników naukowych poprzez kontrakty okresowe, co obok stosunkowo niskich płac jest czynnikiem demotywującym tę grupę pracowników do doskonalenia kwalifikacji.

W systemie płac nie występują żadne bodźce do doskonalenia pracy dydaktycznej, a zjawisko to odnosi się do wszystkich nauczycieli akademickich. Jest to zasadniczy mankament obecnego systemu wynagrodzeń. Poziom pracy dydaktycznej nie wywiera wpływu na wysokość płac.

V. CHARAKTERYSTYKA DOKUMENTÓW REGULUJĄCYCH WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH POLSKICH LINII OCEANICZNYCH W GDYNI

1. CHARAKTERYSTYKA UKŁADU

Układ zawarty został w dniu 17 stycznia 1975 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1975 r.⁶ Stronami układu są: reprezentanci przedsiębiorstw transportu morskiego, szef resortu — minister handlu zagranicznego i gospodarki morskiej oraz działający na rzecz pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach Zarząd Główny Związku Zawodowego Marynarzy i Portowców.

Układ obejmuje następujące przedsiębiorstwa transportu morskiego: Polskie Linie Oceaniczne w Gdyni, Polską Żeglugę Morską w Szczeci-

⁶ Wcześniej system pracy i płac pracowników lądowych w transporcie morskim regulowały kolejne akty prawne: układy zbiorowe pracy z lat 1949 i 1958 oraz uchwała Rady Ministrów nr 135 z 1973 r.

nie, Polskie Przedsiębiorstwo Frachtowania „Polfracht” w Gdyni, Morską Agencję w Gdyni, Morską Agencję w Szczecinie, Polski Rejestr Statków w Gdańsku, Polskie Ratownictwo Okrętowe w Gdyni, Biuro Projektów Budownictwa Morskiego w Gdańsku, Centrum Informatyki Ministerstwa Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej w Gdyni.

Treść układu zawarta jest w 5 rozdziałach, a szczegółowe zasady wynagradzania pracowników regulują załączniki (od 1 do 10).

Rozdział pierwszy zawiera postanowienia wstępne określające strony porozumienia. Układ ma zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników zatrudnionych w wymienionych na wstępie zakładach, z wyjątkiem dziennikarzy.

Rozdział drugi zawiera „postanowienia szczególne związane z właściwościami zakładów pracy i zawodów”. Określono w nim obowiązki zakładu pracy dotyczące zatrudnienia jednego członka rodziny pracownika, który zmarł lub stał się niezdolny do pracy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Pracodawca ma uprawnienia do powierzenia pracownikowi doraźnie lub na stałe dodatkowej pracy uzupełniającej, jeżeli praca określona umową o pracę nie wypełnia całkowicie czasu pracy. Przepis ten jednocześnie gwarantuje pracownikowi ochronę wielkości otrzymywanego wynagrodzenia (na podstawie umowy o pracę) oraz stwarza możliwość jego wzrostu w przypadku, gdy praca wykonywana jako uzupełniająca jest wyżej wynagradzana.

W rozdziale trzecim omówiono „szczegółowe warunki wynagradzania pracowników”. Układ nie zawiera zasad wynagradzania następujących grup pracowników objętych jego działaniem:

- 1) absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych w okresie odbywania wstępnego stażu pracy;
- 2) pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym;
- 3) pracowników zakładów gastronomicznych, stołówek i bufetów;
- 4) pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej;
- 5) radców prawnych;
- 6) muzyków;
- 7) pracowników resortowych ośrodków wypoczynkowych;
- 8) pracowników biura projektów budownictwa morskiego;
- 9) maszynistek zatrudnionych w halach maszyn.

Udział wymienionych grup pracowników (z wyjątkiem pracowników biura projektów budownictwa morskiego) w zatrudnieniu przedsiębiorstw objętych układem oraz stopień ich przyczyniania się do wielkości osiąganego przez nie produktu są niewielkie. Zasady wynagradzania tych pracowników uregulowane są odrębnymi przepisami. W dalszej części rozdziału trzeciego przedstawiono:

- 1) Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nocnych w niedziele i święta;
- 2) zasady wynagradzania pracownika za straty czasu pracy niezależne od pracownika;
- 3) wynagrodzenie w przypadku skierowania pracownika do pełnienia czynności służbowych poza stałym miejscem pracy;
- 4) uprawnienia pracowników do otrzymywania dodatku za znajomość języków obcych;
- 5) przysługujące z tytułu wieloletniej i nieprzerwanej pracy dodatki za wysługę lat;
- 6) dodatki za pracę w szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych warunkach.

Otrzymane przez pracowników wynagrodzenie zaliczone do osobowego funduszu płac jest wolne od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

Rozdział czwarty przedstawia „inne — poza wynagrodzeniem — świadczenia przysługujące pracownikom”. Należą do nich: nagrody jubileuszowe, środki utrzymania higieny osobistej, odzież robocza, napoje słodzone (otrzymywane w czasie pracy), pomoc doraźna w razie nagłej choroby lub wypadku przy pracy, zwrot kosztów pogrzebu w razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy.

Rozdział V zawiera „postanowienia końcowe” i określa termin wejścia w życie układu.

2. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Udział pracowników umysłowych zatrudnionych w Polskich Liniach Oceanicznych kształtował się w latach 1951—1981 na poziomie 12—14% ogółu zatrudnionych. W 1981 r. ich liczba wynosiła 1800 osób. Zarysował się wyraźnie podział tej grupy na pracowników jednostek wykonawczych — zakładów i pracowników jednostki sterującej — centrali.

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach armatorskich przedstawione zostały w załączniku nr 1 do omawianego układu zbiorowego pracy. Załącznik określa uprawnienia dyrektora przedsiębiorstwa w zakresie:

- 1) zwolnienia pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie układu od wymogów wykształcenia ustalonych w taryfikacjach kwalifikacyjnych (pracownicy w wieku poniżej 45 lat powinni zostać zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia);
- 2) przeszerogowania pracownika zwolnionego od wymogów kwalifikacyjnych do wyższej kategorii przewidzianej dla zajmowanego stanowiska (bez prawa awansowania na wyższe stanowisko).

Załącznik określa uprawnienia pracowników do dodatku za wysługę lat (szczegółowe zasady wypłacania tego dodatku zawiera aneks 3 do załącznika nr 1). Określa także dopuszczalną częstotliwość przyznawania pracownikowi nowej stawki płacy zasadniczej według kategorii zaszerzegowania na 2 lata (nie dotyczy to przypadku awansowania związanego ze zmianą stanowiska pracy).

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych omawia szczegółowo aneks 2 do załącznika nr 1.

Na miesięczne wynagrodzenie pracownika umysłowego składa się miesięczna stawka płacy zasadniczej wynikająca z przyznanej kategorii zaszerzegowania oraz dodatek funkcyjny w przypadku zatrudnienia na stanowisku kierowniczym.

Podstawą ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika umysłowego jest taryfikator określający kwalifikacje zawodowe wymagane przy pracy na poszczególnych stanowiskach. Zamieszczony taryfikator kwalifikacji zawodowych dla pracowników umysłowych wyodrębnił 19 grup stanowiskowych o jednorodnych wewnątrznie wymogach kwalifikacyjnych. Jako elementy kwalifikacyjne taryfikator obejmuje: wykształcenie, staż pracy zawodowej (ogółem, w danej specjalności, na stanowisku samodzielnym lub kierowniczym) i znajomość języków obcych (angielski — czynna, inny — czynna, inny — bierna).

Szczegółowe opracowanie taryfikatora kwalifikacyjnego ułatwia prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej w przedsiębiorstwie. W grupie pracowników umysłowych, przede wszystkim zatrudnionych w zakładach eksploatacyjnych, gdzie występują wysokie wymagania kwalifikacyjne, jest to problem ważny. Należąca do najwyższych w całej gospodarce kapitałochłonność żeglugi oraz charakter rynku żeglugowego powodują, że decyzje podejmowane przez pracowników eksploatacyjnych PLO wiążą się z bardzo dużymi skutkami finansowymi, a jednocześnie muszą być podejmowane szybko, i to często w warunkach niepewności. Znajomość języków obcych, dobra pamięć, umiejętność selekcjonowania informacji i spraw, zdolność szybkiego podejmowania decyzji, znajomość rynku oraz sposobów działania konkurentów i kooperantów są warunkami efektywnej pracy.

Aneks 2 załącznika nr 1 do układu charakteryzuje warunki pracy stanowisk kierowniczych. Pracownikami na kierowniczych samodzielnych stanowiskach są:

- 1) pracownicy, którym przysługują dodatki funkcyjne (określone w § 8);
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych bezpośrednio podległych naczelnemu dyrektorowi lub jego zastępcom;
- 3) pracownicy, którzy w związku z rodzajem wykonywanej pracy

przebywają przez większość czasu pracy poza zakładem pracy, i czas ten nie może być ściśle kontrolowany;

4) mistrz, starszy mistrz, pracownicy na równorzędnych stanowiskach oraz magazynier i starszy magazynier — w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

Pracownicy zajmujący wyszczególnione stanowiska mogą być zatrudniani w miarę konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez wynagrodzenia, z wyjątkiem wykonywania pracy nie należącej do zakresu ich funkcji.

Na równi z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych traktowani są pracownicy, którym powierzono pełnienie obowiązków na tym stanowisku, lub pełniący zastępstwo na stanowisku kierowniczym po upływie 3 miesięcy.

Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników umysłowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych uległa modyfikacji na podstawie protokołu dodatkowego nr 13 z 1978 r. Dokonane zmiany polegały na wprowadzeniu w 3 grupach stanowisk (dyrektor naczelny, pierwszy zastępca dyrektora, pozostali zastępcy dyrektora, dyrektorzy zakładów, główny księgowy centrali) widełkowego układu wielkości dodatku funkcyjnego, bez zmiany górnego pułapu tych dodatków.

Tabela kategorii zaszerzgowania i miesięcznych stawek płac zasadniczych pracowników umysłowych stanowi podstawę do ustalania wielkości wynagrodzenia. Stawki wynagrodzenia zasadniczego układu z 1975 r. ulegały kolejnym zmianom:

- 1) na podstawie protokołu dodatkowego nr 13 z 1978 r.;
- 2) na podstawie porozumienia (protokół nr 15) z 1980 r.

Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego stanowią podstawę obliczania premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy i w porze nocnej oraz innych należności obliczanych od wynagrodzenia zasadniczego. W przedsiębiorstwie tworzy się fundusz zachęty materialnej, finansujący premie, wiążąc jego wielkość z zyskiem osiąganym przez przedsiębiorstwo.

Określono również warunki przyznawania pracownikom premii indywidualnych i uprawnienia kierownictwa przedsiębiorstwa w tym zakresie oraz maksymalną wysokość premii indywidualnych w zależności od zajmowanego stanowiska. Załącznik nr 1 do układu przedstawia także zasady przyznawania dodatku (w przedziale od 5 do 15⁰/₀ płacy zasadniczej) oraz warunki konieczne dla przyznania go pracownikowi.

Zasady wynagradzania za znajomość języków obcych zostały uregulowane odrębnym załącznikiem, wspólnym dla pracowników wszystkich przedsiębiorstw objętych układem.

3. OCENA ZASAD

Układ zbiorowy pracy dla przedsiębiorstw transportu morskiego z 1975 r. nie ma charakteru wynegocjowanej umowy zbiorowej pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w poszczególnych przedsiębiorstwach a kierownictwem tych przedsiębiorstw. Jest dokumentem zawartym na szczeblu centralnym, przekazany do przedsiębiorstw jako obowiązujący układ praw i obowiązków pracowników i pracodawców. Układ jest dokumentem obszernym (ponad 100 stron druku), regulującym warunki pracy i płacy pracowników lądowych w 9 przedsiębiorstwach, w kilku przypadkach różniących się istotnie profilem działania (np. przedsiębiorstwa armatorskie PLO, PŻM a Biuro Projektów Budownictwa Morskiego lub Polski Rejestr Statków). Charakter pracy i wymagania kwalifikacyjne nawet na analogicznych stanowiskach pracy są różne w tych przedsiębiorstwach. Dlatego też układ w części zasadniczej ma charakter ogólny, zaś istotne ustalenia (zasady wynagradzania — taryfikator kwalifikacyjny, tabele płac, zasady premiowania itd.) zawarte są dopiero w kolejnych załącznikach. Jest to więc zbiór kilku kolejnych układów.

Układ zawarty w 1975 r. po 7 latach obowiązywania zdezaktualizował się pod wieloma względami. Rozszerzenie przez PLO profilu działalności (np. obsługa serwisu kontenerowego) spowodowało powstanie nowych, o innym charakterze stanowisk pracy umysłowej. Brak w układzie odpowiedników dla warunków pracy i płacy na tych stanowiskach spowodował konieczność jego aktualizacji. Dokonywano tego poprzez wydawanie kolejnych protokołów dodatkowych (wydano ich łącznie 13). Treścią protokołów są uzupełnienia taryfikatora kwalifikacyjnego oraz zmiany tabel stawek płac zasadniczych.

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych nie uległy w okresie obowiązywania układu istotnym zmianom — podstawową częścią wynagrodzenia jest stawka płacy zasadniczej, płacę uzupełniającą tworzą: premia przyznawana na zasadach uznaniowych, dodatek za wysługę lat, dodatek za znajomość języków obcych oraz dodatek funkcyjny. Podstawowym brakiem obowiązujących zasad wynagradzania pracowników umysłowych jest to, że nie uwzględnia się różnic charakteru i specyfiki pracy na porównywalnych stanowiskach w zakładach operacyjnych i centrali przedsiębiorstwa. Bezpośrednio eksploatacyjny charakter pracy pracowników umysłowych w zakładach stanowi o ich bezpośredniej odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Te istotne różnice w charakterze pracy i stopniu ponoszonej odpowiedzialności nie są uwzględnione w zasadach wynagradzania (ani w zróżnicowaniu stawek zasadniczych, ani w formie dodatków).

Wprowadzenie uchwałą Rady Ministrów nr 135 z 28 czerwca 1982 r. zasady 4-stopniowych widełek stawek płacy zasadniczej dla każdej kategorii zaszerogowania umożliwi częściowe wyeliminowanie wymienionej wady systemu wynagradzania i dostosowywanie go do funkcjonowania przedsiębiorstwa w zdecentralizowanym systemie zarządzania. Wymienione zmiany, wprowadzone w trybie nakazowym, wkraczają swym zasięgiem w problematykę objętą omawianym układem zbiorowym. Nasuwa się więc wniosek o potrzebie zmian w systemie wynagradzania wprowadzonych poprzez wynegocjowanie ich w nowym układzie zbiorowym. Układ ten powinien ograniczać się do jednego przedsiębiorstwa bądź kilku przedsiębiorstw pod warunkiem wspólnego profilu ich działania. Wyeliminuje to potrzebę stosowania licznych załączników i aneksów do nich, co ułatwi korzystanie z układu przez pracowników. Układ powinien obowiązywać wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie, a także uwzględniać w większym niż dotychczas stopniu obowiązki pracowników. W dotychczasowej formie układ jest bowiem raczej aktem zobowiązań przyjętych wobec pracowników przez kierownictwo przedsiębiorstwa na mocy decyzji centralnych. Powinna być zapewniona możliwość stałych (np. co 2 lata) renegotjacji, co umożliwiłoby jego stałą aktualizację bez konieczności wydawania protokołów dodatkowych.

VI. PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ

Analiza układów zbiorowych pracy stosowanych w różnych przedsiębiorstwach i instytucjach pozwala na sformułowanie kilku wniosków.

1. Stosowane układy zbiorowe pracy są tylko z nazwy układami. W rzeczywistości są narzędziami podziału funduszków płac ustalonymi decyzją władz centralnych. W układach zbiorowych pracy nie znajduje odzwierciedlenia ani podmiotowość bezpośredniego pracodawcy, ani pracowników. Istnieje zatem dość paradoksalna sytuacja — przedsiębiorstwa tworzą fundusz płac, ale narzędzia tego podziału są tworzone poza nim. Nazwa „układ” wyraża fakt, że treść dokumentu było uzgadniania między podmiotami centralnymi, którymi są: minister pracy, płac i spraw socjalnych, ministrowie resortów, i zarządy główne związków zawodowych. Układy są zatem „dane” do stosowania kierownictwu zakładów i pracownikom. Są dla nich instrumentem obcym, bo nie mają na nie wpływu, nie są za nie odpowiedzialni, gdyż powstały dla nich, ale bez nich.

2. Układy zbiorowe pracy dla różnych branż w obecnej swojej postaci zawierają bardzo wiele cech wspólnych. Wiele zagadnień płacowych jest regulowanych w jednolity sposób w całej gospodarce. Jed-

nakże nie wiadomo, jaka jest skuteczność tej jednolitości. Każdy z układów zbiorowych pracy jest w dużej części zdezaktualizowany. Politycy płac w zakładach mają wiele sposobów, by to, co dogodne w układach, stosować, a to, co niedogodne, odrzucić. Dlatego nie można ocenić skuteczności stosowanej formy układów zbiorowych pracy. Wielu polityków płac szczebla centralnego twierdzi, że gdyby nie było tych układów, praktyka płac byłaby bardziej chaotyczna. Z kolei politycy zakładowi mniemają, że gdyby stosowano układy oparte na umowach między reprezentantami ludzi pracy i bezpośrednimi pracodawcami, praktyka płac byłaby efektywniejsza i łatwiejsza, mniej byłoby problemów i rozwiązań przypadkowych. Przez ponad 20 lat stosowano jednolitą, centralną koncepcję układów zbiorowych pracy. Nadszedł czas, by tę metodę zmienić. Ustawa o przedsiębiorstwie z 25 września 1981 r. tworzy warunki do tego, by zmienić dotychczasową koncepcję, by umowy zbiorowe pracy były tworzone albo przynajmniej akceptowane tam, gdzie będą stosowane, a więc w przedsiębiorstwach.

3. Oczywiście jest, że szereg warunków pracy i płacy może być ujętych w sposób jednolity dla ogółu zatrudnionych w postaci ustaw sejmowych np. w kodeksie pracy. Te elementy, które występują w każdej pracy, powinny być jednolicie uregulowane dla ogółu. Oprócz zagadnień typowych, powtarzalnych praca każdego zakładu ma swoje odrębne właściwości. Te odrębności wiążą się z procesami technologicznymi, z warunkami pracy, z sytuacją społeczną danego zakładu pracy. Wydajność pracy ludzkiej zależy od tych cech szczególnych danego stanowiska pracy i zakładu. Dlatego tylko umowy zbiorowe zawierane lub akceptowane na szczeblu zakładu pracy mogą uzależnić wielkość płacy od indywidualnych czy zespołowych wyników pracy. Brak tego typu zależności jest największym mankamentem zawieranych dotąd układów. Reforma układów może doprowadzić do tego, że będzie się opłacało pracować lepiej, tzn. wydajniej i oszczędniej.

4. Słabą stroną stosowanych układów jest ich niekomunikatywność. W części ogólnej układu jest mało treści. Wszystko, co ważne dla pracowników, a więc to, co wyznacza wielkość płacy, mieści się w rozlicznych załącznikach i protokołach dodatkowych. Protokoły dodatkowe od momentu zawarcia układu były tworzone regularnie, średnio 4 w roku dla każdego układu. Były to typowe akty normatywne władzy centralnej. Rzadko były podpisywane w takim samym trybie, jak układy zbiorowe — prawdopodobnie dlatego, że poprawiały warunki płacy zatrudnionych, więc zarząd główny związku nie mógłby ich kwestionować. Głównym powodem tworzenia załączników i protokołów dodatkowych jest brak jednolitej metody rekompensowania płac w związku z podwyżkami cen. Każdorazowa rekompensata była rozpatrywana od-

dzielnie i inaczej dokonywana. Nie nazywano jej rekompensatą, lecz podwyżką płac. Dla ludzi pracy nie były to jednak podwyżki płac, tylko wyrównanie poziomu płacy realnej. Nawet wtedy, gdy rzeczywiście były podwyżkami, nie dostrzegali tego.

5. W analizowanych układach ujawniło się dość interesujące zjawisko. Treść układu przede wszystkim ilustrowała zobowiązania państwa wobec pracowników. Gdy pracownicy byli biegli w studiowaniu układów zbiorowych, znajdowali szereg punktów, które pomagały im osiągać możliwie dobre warunki pracy i zarobki. Sfera roszczeniowa pracodawcy wobec pracownika była bardzo słabo zaznaczona. Obowiązki pracowników były określone bardzo ogólnikowo. Wyglądało to tak, jakby tylko pracodawcy mieli obowiązki, a pracownicy nie. Aż dziw, że tego typu ważne dokumenty mogły zawierać tak zasadnicze mankamenty. Gdy umowy będą zawierane na szczeblu zakładu pracy, będą siłą rzeczy musiały realizować ideał demokracji pracowniczej, dlatego na pewno znajdą w nich właściwe odzwierciedlenie obowiązki i uprawnienia obu stron — pracowników i pracodawcy.

6. Do końca 1981 r. w naszych sądach pracy ok. 75% spraw związanych było z roszczeniami pracowników wobec pracodawcy o płace. Orzecznictwo często oparte było na dokumentach, które sąd wypożyczał z zakładu pracy. Otóż zmienność i duża liczba dokumentów regulujących systemy płac w zakładach nie stwarzały dogodnych warunków do ich publikacji. To także dotkliwy mankament układów. Umowy zbiorowe pracy powinny być na tyle proste i zwarte, by mogły być publikowane, by mogli je znać i rozumieć nie tylko ci, których one dotyczą ale także ci, którzy zajmują się rozwiązywaniem konfliktów wynikających z warunków pracy i płacy.

Aurelia Polańska

COLLECTIVE BARGAINS AS AN INSTRUMENT OF WAGE POLICY IN ENTERPRISES

Since the late fifties, wages and working conditions for all major groups of employees in the socialized economy were determined by means of collective labour contracts. Such contracts were concluded between the main trade union board and the branch minister with an approval of the Minister of Labour, Wages and Welfare Affairs secured earlier on. In practice, collective bargains were the main instrument applied by the government in formulating the wage policy.

In the present conditions of the economic reform both contents and methods of concluding collective bargains will undergo changes. Collective bargains will be

concluded between direct employers and employees or their representatives within the framework of particular enterprises. There will have to be found new appropriate methods of collaboration between employees and employers, on the one hand, and the state, on the other hand, implementing the economic policy for the benefit of the entire nation. That is why, studies have been undertaken on the model of collective bargain as concluded at the enterprise level. To this end, it was necessary to analyze and evaluate several collective bargains being in force till now. The article discusses results of the studies with regard to collective bargains concluded by power engineers, ship builders, drivers, geologists, academic teachers, and clerical employees.

