

Wacław JARMOŁOWICZ

NEGOCJACYJNY MECHANIZM REGULACJI PŁAC KONFLIKT I POROZUMIENIE

Skutecznie motywacyjny i proefektywnościowy mechanizm regulacji płac, obok cech typu: zdecentralizowany i negocjacyjny, wyróżniać się winien równocześnie cechą „partycypacyjności”.

UWAGI WSTĘPNE

Wśród podstawowych celów artykułowanych w pierwszym programie węzłowym „Strategii dla Polski” wymienione są takie, jak:

a) tworzenie „w sektorze przedsiębiorstw społecznie i ekonomicznie efektywnego, a więc negocjacyjnego i zdecentralizowanego mechanizmu regulacji płac”;

b) doprowadzenie do „sytuacji, w której państwo pełni rolę arbitra rozstrzygającego spory wynikłe w związku z zawieraniem przez reprezentacje pracodawców i pracowników układów zbiorowych pracy oraz ich przestrzeganiem”¹.

W najbardziej zwięzłym komentarzu do tak formułowanych celów można by – po pierwsze – zauważyć, że istnieją już pewne rozwiązania systemowe oraz uregulowania prawne sprzyjające realizacji tych celów. Uwaga następna jest taka, że osiągnięcie zadowalającego „społecznie i ekonomicznie” poziomu realizacji tych celów jest zadaniem z pewnością na dłuższą – niż wyrażana przez średniookresowy horyzont „Strategii dla Polski” – metę. Znaczenie tych celów dla dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju jest zarazem tak doniosłe, że wymagają one analizy i oceny możliwości ich spełnienia także w kontekście innych (nie tylko „Strategii”) programów i zamierzeń. O ile przy tym nie wydaje się budzić większych wątpliwości sposób samego pojmowania mechanizmu regulacji płac jako „zdecentralizowanego”², o tyle pojęcie „negocjacyjny” wywoływać może już nawet w rozważaniach wstępnych różne konotacje.

¹ *Blaski i cienie rządowego programu „Strategia dla Polski”, Raport nr 1, Warszawa 1994, s. 37.*

² To znaczy – jak rozumiem – takiego, w którym problemy kształtowania środków przeznaczonych na wynagrodzenia za pracę oraz zasady i sposoby podziału tych środków pomiędzy pracowników i ich grupy byłyby rozwiązywane przede wszystkim w samych przedsiębiorstwach.

W szczególności wypada zauważyć, że jeśli płacę traktuje się jako cenę takiego towaru, jakim jest praca (a więc i docenia się tym samym zwłaszcza rolę mechanizmu rynkowego w kształtowaniu poziomu i relacji płac), to termin „negocjacyjny” może być odnoszony do „negocjowania”, czy też inaczej „ustalania” ceny (na ten tak specyficzny co prawda, ale jednak towar) pomiędzy sprzedającym i kupującym. W takim przypadku podstawowym uwarunkowaniem w toku wzajemnego uzgadniania i dochodzenia do porozumienia pomiędzy pracownikiem i pracodawcą staje się choćby tylko formalno-prawna równowaga podmiotowa stron zawierających transakcję, a także dobrovolność zawierania tej transakcji.

Inaczej jeszcze stwierdzamy, że najbardziej elementarną płaszczyzną „negocjowania” w kształtowaniu się płac jest relacja odnosząca się do zachowań pracownika i pracodawcy na rynku pracy. Jej formalnym przejawem staje się umowa o pracę. Rezultaty porozumienia dotyczą zwłaszcza ustalenia zakresu i sposobu wykonywania określonych czynności (stanowiska pracy), czasu pracy, potencjalnego wynagrodzenia za pracę (stawki płac) etc. Równocześnie należy zauważyć, że swoboda stron w zawieraniu i określaniu bliższych warunków tego typu porozumienia jest z reguły ograniczona (bądź przez uregulowania prawne stanowione bezpośrednio przez państwo, np. co do czasu pracy, bądź też przez uregulowania typu układowego, np. co do stawki płac).

Inny jeszcze sposób pojmowania terminu „negocjacyjny”, jako terminu odnoszonego do mechanizmu regulacji płac, dotyczyć może – i zazwyczaj dotyczy – udziału związków zawodowych oraz związków pracodawców (jako reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców), a także i samego państwa, w ustalaniu różnego rodzaju szeroko rozumianych warunków świadczenia pracy oraz samych zasad wynagradzania za pracę jako reguł mających swój istotny wpływ na poziom, relacje i strukturę płac zatrudnionych. Podejście takie, nie odrzucając więc znaczenia ekonomicznych przesłanek kształtowania się płac w skali mikro-, mezo- i makroekonomicznej (a objaśnianych przez towarowe i funkcjonalne teorie płac)³, akcentuje jednocześnie rolę sił pozaekonomicznych (instytucjonalnych) w ostatecznym kształtowaniu płac⁴. Bezpośrednim przejawem ścierania się rozbieżnych interesów pracowników i pracodawców oraz sposobem ich rozwiązywania stają się też w powyższym kontekście – jak wiadomo – negocjacje i porozumienia przyjmujące postać

³ Por. W. Jarmołowicz, *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, „Studia i Materiały” 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 120-133, wyd. IPiSS.

⁴ Kwestię zasad i czynników wpływających na kształtowanie się płac (w tym także odnoszących się do roli związków zawodowych i państwa) z punktu widzenia doktryny społecznej Kościoła katolickiego szczególnie interesująco wydaje się przedstawiać L. Dyczewski, *Słuszna i sprawiedliwa płaca w ujęciu katolickiej nauki społecznej*, „Studia i Materiały” 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 36-45.

zbiorowych (zakładowych, ponadzakładowych) układów pracy. Państwu przypadać tu może rola – stosownie do pozycji własnościowej, jaką zajmuje w gospodarce – głównie arbitra i(lub) strony tych porozumień.

ZDECENTRALIZOWANY MECHANIZM REGULACJI PŁAC

Nie podejmując się tu bliższej prezentacji i oceny doświadczeń związanych z ewolucją roli państwa i przedsiębiorstwa jako podstawowych podmiotów polityki płac w gospodarce narodowej⁵, poprzestanę na stwierdzeniu, że obecny stan uregulowań prawnych, a w następstwie i systemowych, czyni funkcjonujący w obrębie przedsiębiorstw państwowych mechanizm regulacji płac „decyzyjnie ułomnym”. Sytuacja taka wynika m.in. z faktu utrzymywania się w całym dotychczasowym okresie przekształceń systemowych „centralnej” formy reglamentacji wypłat z funduszy dochodowych (kwoty wynagrodzeń, udziału załogi w zysku netto) typu „popiwku” czy też „neopopiwku”, lub też – jak ma to miejsce ostatnio – z wprowadzenia ograniczenia w rodzaju „maksymalnego rocznego wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia”⁶.

Jednocześnie można zauważyć, że już od początku lat osiemdziesiątych (a ściślej od czasu wprowadzenia w życie ustaw o przedsiębiorstwie państwowym oraz o jego gospodarce finansowej⁷) z formalnego punktu widzenia przedsiębiorstwo państwowe samodzielnie kształtuje wielkość i strukturę swoich środków na wynagrodzenia za pracę, kierując się własnymi potrzebami i możliwościami ekonomiczno-finansowymi. Ponadto wraz z wdrożeniem ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (oraz jej późniejszych nowelizacji⁸), a także w wyniku innych dokonujących się zmian systemowych, przedsiębiorstwo państwowe zyskało również – przynajmniej z formalnego punktu widzenia – pełną w zasadzie samodzielność decyzyjną co do sposobów podziału funduszy dochodowych między pracowników. Uzyskując powyższe uprawnienia, czynniki decyzyjne (dyrekcje), działając w poro-

⁵ Por. W. Jarmołowicz, *Systemowe uwarunkowania i mechanizmy regulacji płac w przedsiębiorstwie*, Poznań 1989.

⁶ Por. Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw, „Dziennik Ustaw” 1995, nr 1.

⁷ Por. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, „Dziennik Ustaw” 1981, nr 24; por. „Dziennik Ustaw” 1991, nr 18; Ustawa z 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych, „Dziennik Ustaw” 1982, nr 7.

⁸ Por. Ustawa z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, „Dziennik Ustaw” 1984, nr 5, por. „Dziennik Ustaw” 1990, nr 69.

zumieniu (w ramach zawieranych porozumień o systemach zakładowych) z czynnikiem związkowym, możliwości dokonywania zmian w zakładowych zasadach i instrumentach kształtowania płac wykorzystywały w bardzo ograniczonym stopniu. Przynajmniej jeśli ma się tu na uwadze zmiany motywujące do bardziej efektywnej pracy indywidualnej, zespołowej i grupowej.

Przyczyn zatem „obecnego zacofania” w sposobach uprawiania proefektywnościowej polityki płac w przedsiębiorstwach państwowych upatrywać można w różnych uwarunkowaniach ekonomicznych i społecznych. Z pewnością jednak istotne miejsce wśród nich zajmują ograniczone możliwości finansowe przedsiębiorstw państwowych w ogóle (a dodatkowo ograniczone, jeśli chodzi o płace, przez formy centralnej reglamentacji wypłat z funduszy dochodowych). Niemale też znaczenie – jak sądzę – mają występujące w poglądach na kwestię zasad podziału – tak wśród związkowców, jak i wśród załóg pracowniczych – nadal silne tendencje egalitarne.

Działanie na rzecz wykreowania rzeczywiście zdecentralizowanego modelu regulacji płac wymaga więc przede wszystkim dalszych zmian w samej pozycji instytucjonalnej przedsiębiorstw państwowych, a zwłaszcza ich dalszych organizacyjnych i własnościowych przekształceń. Antynomia płac i zysków znajduje bowiem – jak wiadomo – swoje najbardziej właściwe i racjonalne rozwiązanie zwłaszcza wówczas, gdy pracownicy i właściciele występują jako wyraziste i dbające o własne interesy grupy społeczne.

W odniesieniu do przyjętych obecnie rozwiązań „makroekonomicznych”, dotyczących „dyscyplinowania” przyrostu przeciętnych wynagrodzeń, można zauważyć, że umacniają one w pewnym stopniu postawy „roszczeniowe” wśród pracowników. Stąd też mogą one również sprzyjać procesom „antycypacji” rzeczywistego wzrostu wynagrodzeń do poziomu każdorazowo zakładanego ustaleniami Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Niemniej w porównaniu z rozwiązaniami uprzednio stosowanymi mają one przynajmniej tę zaletę, że nie są wyłączną i arbitralną decyzją władz gospodarczych, ale produktem pewnego społecznego porozumienia się zainteresowanych sił (państwa oraz związków pracodawców i pracowników).

NEGOCJACYJNY MECHANIZM REGULACJI PŁAC

Podstawowym i najbardziej naturalnym otoczeniem sprzyjającym kształtowaniu się negocjacyjnego mechanizmu regulacji płac (w rozumieniu, które odniesione zostało do relacji pracownik – pracodawca) jest oczywiście rozwój samego rynku, a w szczególności rynku pracy, i właściwej mu infrastruktury rynkowej. Dążenia do budowy i sprawnego działania rynku pracy (wraz z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia mu rozwiniętego zaplecza instytucjonalnego) nie mogą pomijać znaczenia faktu, że współczesny rynek pracy

w gospodarkach wysoko rozwiniętych krajów daleko odbiega od założeń klasycznego modelu wolnokonkurencyjnego. Z zasady więc uważany jest w teorii za „rynek niedoskonały”.

Dostrzeganie zatem charakteru i specyfiki rynku pracy, a zwłaszcza zawodności odbywającej się na nim „gry konkurencyjnej”, w której pracownik jest stroną „ekonomicznie” słabszą, jest też powodem rozwoju ustawodawstwa mającego „chronić” już w założeniu pozycje pracownicze – chronić przede wszystkim poprzez „narzucanie z zewnątrz” szeregu dat ekonomicznych co do warunków zawierania i wykonywania pracy oraz uzyskiwania wynagrodzenia. W powyższym kontekście z uznaniem należy się odnieść do wielu dokonywanych w ostatnim czasie, a także projektowanych w „Strategii dla Polski” zmian sprzyjających tworzeniu nowoczesnych stosunków pracy. Mam tu zaś na myśli głównie takie, które dostosowują „indywidualne” warunki wykonywania pracy oraz uzyskiwania wynagrodzenia do – z jednej strony – realiów gospodarki rynkowej, a z drugiej – standardów zachodnioeuropejskich. Ze szczególnym uznaniem odnieść się jednak należy do uregulowań i rozwiązań wniesionych do praktyki negocjowania i partnerskiego rozstrzygania problemów płacowych w skali przedsiębiorstw, a także dużych zbiorowości pracowniczych⁹. Możliwość zawierania w sposób nie tylko substytucyjny, ale również i komplementarny zakładowych oraz ponadzakładowych układów zbiorczych pracy wypełnia zarazem istotną lukę w dotychczasowych sposobach rozwiązywania tego typu problemów porozumień społecznych.

W tym miejscu pozwolę sobie jednak zwrócić uwagę przede wszystkim na przedmiot i możliwości porozumienia się, a także partnerów tego porozumienia, i to w związku z zawieraniem zakładowych układów zbiorczych pracy. Wyłączając z przedmiotu porozumienia samą kwestię wielkości funduszy dochodowych (jako datę zmienną i pochodną sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa), można zauważyć, że w zasadzie strony posiadają bardzo znaczną swobodę w kształtowaniu systemu płac przedsiębiorstwa. Oznacza to tym samym wysoki stopień samodzielności w uprawianiu polityki płac w mikroskali. Tak więc do przedmiotu negocjacji na szczeblu zakładowym należą m.in.:

- podstawowe zasady wynagradzania związane z wyborem form płac, wartościowaniem pracy, budową taryfikatorów kwalifikacyjnych i tabel płac,
- zasady przeszerzegowania i awansowania dokonujące się wraz ze zmianami w strukturze organizacyjnej oraz w zakresie działalności przedsiębiorstwa,
- zasady normowania pracy,
- zasady kształtowania premii, nagród oraz innych elementów i składników struktury płac,
- zasady wprowadzania podwyżek stawek płac etc.

⁹ Por. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, „Dziennik Ustaw” 1994, nr 113.

W oparciu o doświadczenie wyniesione ze współpracy z praktyką gospodarczą w modyfikowaniu systemów wynagradzania za pracę wyrażam tu pogląd, że możliwości praktycznego skorzystania, np. przez partnera związkowego, z uprawnień, jakie przysługują mu w zakresie wyborów co do zasad, metod i instrumentów polityki płac, wymagają nie tylko poczucia odpowiedzialności, ale także określonej wiedzy o zjawiskach i procesach płacowych. Jednocześnie wyrazić tu wypada przekonanie, że ze względu na istniejące obecnie realia gospodarcze i społeczne, znaczenie i możliwości zawierania układów zbiorowych typu ponadzakładowego będą w najbliższych latach wyraźnie ograniczone. Stąd też państwu zwłaszcza, ściślej jego instytucjom typu ministerialnego, przypadać będzie nadal istotna rola w stanowieniu innych dat zewnętrznych i z konieczności niezbędnych do uwzględnienia w zakładowych układach zbiorowych pracy¹⁰. W szczególności mam tu na uwadze takie m.in. ustalenia, jak poziom płacy minimalnej, skalę podatku od dochodów osobistych i wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, prawne regulowanie stosunków pracy w zakresie ochronnych norm czasu pracy oraz warunków szkodliwych, czy też inne jeszcze tego typu problemy. Część z nich znajdować się zarazem może w „pakiecie negocjacyjnym” Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

UWAGI KOŃCOWE

W zakończeniu chciałbym wyrazić także pogląd, że partnerem państwa (tj. jego organów decyzyjnych) oraz związków pracodawców w zawieraniu porozumień na poziomie zakładów pracy (a zwłaszcza wśród przedsiębiorstw państwowych bądź też wśród ich przekształconych form organizacyjno-własnościowych) są – i będą jeszcze w najbliższych latach – przede wszystkim organizacje związkowe. Wydaje się więc, że kwestia powoływania i wykorzystania „rad zakładowych” typu zachodnioeuropejskiego¹¹ (w szczególności typu niemieckiego) jako partnera społecznego w zakładzie pracy (a w tym i „współuczestnika” niektórych przynajmniej procesów decyzyjnych) zyskiwać będzie na znaczeniu dopiero wraz z dalszą rzeczywiście postępującą prywatyzacją własności państwowej.

¹⁰ W kwestii doświadczeń światowych związanych z funkcjonowaniem i wykorzystywaniem układów zbiorowych pracy na uwagę zasługują m.in. takie prace, jak: S. Borkowska, *Prawo do wynagrodzenia godziwego a negocjowanie*, „Studia i Materiały” 1994, nr 8, *Prawo do płacy godziwej*, s. 70-86; S. Golinowska, T. Oleksyn, M. Strzyżewska, *System negocjacji w gospodarce Japonii*, „Studia i Materiały” 1993, nr 11.

¹¹ Por. m.in. J. Wrątny, *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie*, „Studia i Materiały” 1993, nr 7.

Skutecznie motywacyjny i proefektywnościowy mechanizm regulacji płac obok cech typu: zdecentralizowany i negocjacyjny, wyróżniać się winien równocześnie cechą „partycypacyjności”. Cecha ta, pozostając w określonej współzależności z rozpatrywanymi dotychczas, zasługuje też (jako określająca możliwość uczestnictwa pracowników w tworzeniu i podziale nadwyżki ekonomicznej nie tylko poprzez „pracę”, ale również poprzez „własność”) na szczególną, ale odrębną już uwagę.