Antoni DOWŻYCKI

NEGOCJACYJNE SYSTEMY PŁAC W POLSCE I WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

1. Uwagi wstępne

Przeobrażenia ustrojowo-gospodarcze, jakie dokonują się w Polsce od kilku lat, wymagają całkowitej reorientacji systemu zarządzania przedsiębiorstwem oraz zdecydowanego ukierunkowania zarządzania nim według regulacji rynkowej. Tak poważne zmiany w systemie zarządzania przedsiębiorstwem wiążą się z nieuchronną koniecznością całkowitej rezygnacji z centralnego i administracyjnego sterowania szeroko rozumianym obszarem pracy i wynagradzania za nią na rzecz przyjęcia w gospodarce regulacji umowno-rynkowej, nazywanej potocznie „negocjacyjną".

Polska, ubiegając się o członkostwo w Unii Europejskiej, świadomie przyjęła rozwiązania w omawianych obszarach, które w krajach Unii Europejskiej są dominujące. Jest oczywiste, że poprzedni ustrój gospodarczy, a w nim system sterowania zatrudnieniem, pracą i wynagrodzeniem za nią, nie sprawdził się pod względem efektywności, zwłaszcza w porównaniu z krajami o ustabilizowanej gospodarce rynkowej czy krajami o społecznej gospodarce rynkowej. Do tych ostatnich można zaliczyć Republikę Federalną Niemiec, Szwecję i częściowo Belgię. Świadczy o tym duży dystans płacowy, dochodowy, techniczny, technologiczny, ekonomiczny i organizacyjny w stosunku do państw o rozwiniętej gospodarce rynkowej, który pilnie należy zredukować, aby negocjacje o przyjęciu Polski w poczet członków Unii Europejskiej nie przeciągały się w nieskończoność. Wydłużanie procesu negocjacji o przyjęcie Polski do Unii Europejskiej wiąże się bowiem z wieloma obawami, które istnieją po obydwóch stronach.

W Polsce do najważniejszych obaw można zaliczyć:

1) silne tendencje do uprawiania liberalnej polityki płac i zatrudnienia,

2) atrakcyjne warunki do napływu kapitału obcego (niskie koszty pracy) oraz kadry zarządzającej reprezentującej ten kapitał,

3) brak protekcjonizmu państwowego dla słabych jeszcze pod względem ekonomicznym, technicznym i organizacyjnym polskich przedsiębiorstw,

4) niski stopień zorganizowania przedsiębiorców, pracodawców i pracobiorców.

Kraje Unii Europejskiej zgłaszają uzasadnione obawy o to, że zbyt duży dystans cywilizacyjny oraz płacowy po przyjęciu Polski w poczet jej członków, przy nieskrępowanych możliwościach przepływu ludzi, kapitałów, technologii i inwestycji, będzie powodować:

1) nadmierny przepływ siły roboczej z Polski do krajów Unii Europejskiej,

2) znaczny odpływ kapitałów do Polski ze względu na wyższą rentowność niż w krajach Unii Europejskiej.

Twarde warunki rynku, zwłaszcza panująca na nim ostra konkurencja oraz obiektywna konieczność niwelowania dużego dystansu cywilizacyjnego w stosunku do krajów wysoko rozwiniętych wymagają, aby w obszarze pracy i wynagradzania za nią dokonane zostały gruntowne zmiany, które przyczynią się do podniesienia rangi i godności pracy, płacy nadadzą właściwą funkcję motywacyjną, a pracodawców i pracobiorców skłonią do rzetelnego i negocjacyjnego układania stosunków pracy, zwłaszcza zaś tworzenia zakładowego prawa pracy i zasad wynagradzania pracowników (objawiającego się układami zbiorowymi pracy) respektujących słuszne, ekonomicznie i społecznie uzasadnione interesy obydwu stron.

Negocjacyjny tryb układania stosunków w relacjach pracodawcy – pracobiorcy ma niewątpliwie wiele zalet. Do głównych można zaliczyć to, że:

1) strony negocjacji (rokowań) układów zbiorowych pracy i wzrostu wynagrodzeń (podwyżek płac) muszą uwzględniać realną i planowaną sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy,

2) w rokowaniach płacowych strony ujawniają swoje preferencje, których stopień realizacji zależy nie tylko od zachowania dynamicznej równowagi między tymi preferencjami, ale przede wszystkim od umiejętnego skojarzenia celów pracodawców (przedsiębiorstw) i pracobiorców na drodze zgodnej umowy, która najczęściej wyzwala dodatkową pulę środków do podziału,

3) ostateczne rezultaty rokowań płacowych są zawsze wynikiem osiągniętego kompromisu, do którego doszły strony, właściwie argumentując swoje racje w zasadny ekonomicznie sposób, co rodzi poczucie i przekonanie o sprawiedliwości przyjętych rozwiązań. Jest to zagadnienie niezwykle ważne dla zachowania spokoju społecznego oraz motywacji do lepszej pracy.

Jak dalece rozbieżne są cele pracodawców (przedsiębiorstw) i pracobiorców, świadczy o tym zestawienie zamieszczone poniżej.

Pogodzenie tych rozbieżnych dążeń może jedynie nastąpić w drodze negocjacji, których wyniki w postaci układów zbiorowych pracy oraz uzyskanych wskaźników wzrostu płac są zawsze przyzwoleniem społecznym na taką, a nie inną politykę i strategię działania w obszarze zatrudniania i płac w skali przedsiębiorstw, branż oraz skali całej gospodarki narodowej.

Preferencje i cele załogi	Preferencje i cele przedsiębiorstwa
Wysokie i sprawiedliwe płace	Wysoka wydajność pracy
Poczucie uznania i tożsamości	Niskie koszty pracy
Możliwość rozwoju i samorealizacji	Dostępność do zasobów pracy i ich stabilność
Bezpieczeństwo socjalne	Lojalność pracowników
Stosunki międzyludzkie	Wysoki poziom współpracy zespołów i jednostek
Zainteresowanie pracą	
Warunki pracy (BHP)	Wysokie morale organizacyjne załogi
Sprawne i efektywne kierownictwo	Inicjatywność i zainteresowanie pracowników sprawami przedsiębiorstwa

Ponieważ w Polsce zostały stworzone podwaliny w postaci rozstrzygnięć prawnych pod negocjacyjny system kształtowania relacji pracodawcy–pracobiorcy, przeto celem niniejszego opracowania jest analiza tego systemu na tle systemów obowiązujących w krajach Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań przyjętych w Republice Federalnej Niemiec i Belgii, gdyż te kraje istotnie różnią się od siebie pod względem przyjętych rozwiązań, a przy tym są reprezentatywne dla całości krajów Unii Europejskiej.

2. Ogólne zasady funkcjonowania negocjacyjnego systemu płac w Polsce

Podwaliny pod polski model umowno-rynkowej regulacji kształtowania układów zbiorowych pracy oraz regulacji wzrostu wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych stanowią dwa podstawowe akty prawne, tj. ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz ustawa o zmianie ustawy – Kodeks Pracy[1]. Wymienione akty prawne ukazały się pod koniec roku 1 994, czyli w piątym roku transformacji ustroju gospodarczego. Owe akty prawne wraz ze znacznie wcześniej uchwalonymi ustawami o związkach zawodowych, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zatrudnianiu i bezrobociu, o funduszu gwarantowanych świadczeń pracowniczych oraz

[1] Por. Ustawa z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw. Dz.U. nr 1 z 1995 r., poz. 2 oraz ustawa z 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Dz.U. nr 113 z 1994 r., poz. 547.

o funduszu świadczeń socjalnych stanowią wzajemne uzupełnienie, które jest konieczne do prowadzenia rokowań między pracodawcami i pracobiorcami w zakresie stosunków pracy i wynagradzania za nią.

Swoistym zwieńczeniem prac ustawodawczych dotyczących kształtowania stosunków pracy i zasad prawnych wynagradzania za pracę stały się kompleksowe zmiany Kodeksu pracy, obowiązujące w dużym stopniu od 1 czerwca 1996 r. Część natomiast zmian Kodeksu pracy, ze względu na ich obszerny i bardzo doniosły charakter, weszła w życie dopiero od 1 stycznia 1997 r., niektóre zaś z nich obowiązywać będą dopiero po dwóch latach[2]. Tak długi okres *vacatio legis* niektórych kodeksowych regulacji prawnych wynika z tego, że obowiązujący dotychczas Kodeks pracy głęboko tkwił w regulacjach i doktrynie prawnej realnego socjalizmu i w żadnym wypadku nie przystawał do reguł gospodarki rynkowej oraz do modelowych rozwiązań w tym zakresie, obowiązujących w krajach Unii Europejskiej. Innymi powodami tak wydłużonych wakacji wymienionych przepisów są konieczność dostosowania się przedsiębiorstw do bardzo poważnych i gruntownych zmian w obrębie prawa pracy, które wiążą się z poważnymi skutkami finansowymi dla przedsiębiorstw, oraz konieczność rozłożenia tych zmian w czasie w celu zachowania spokoju społecznego.

Dopiero wszystkie wymienione wyżej regulacje prawne, łącznie z tymi, które w przyszłości wejdą w życie, tworzą podwaliny pod w miarę logiczny i spójny negocjacyjny model regulacji wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz podstawę do negocjacyjnego zawierania układów zbiorowych pracy na szczeblu zakładów pracy, branż, regionów i nawet w układach zawodowych. W warunkach polskich stworzony w drodze legislacyjnej model umowno-rynkowego systemu regulacji płac jest jeszcze słaby, niekompletny i niezweryfikowany przez praktykę układową i negocjacyjną w zakresie pracy i wynagradzania za nią. Trzeba bowiem pamiętać, iż negocjacyjny system regulacji wynagrodzeń w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej, który rodził się przez dziesięciolecia, podlegał tym samym weryfikacjom, którym podlegała gospodarka rynkowa i był usprawniany na gruncie teorii instytucjonalnych płac. Te ostatnie szczególny rozkwit notują w XX w. Niestety, takich możliwości nie było w Polsce i dlatego też należy się liczyć z tym, że nasz model negocjacyjnego kształtowania wynagrodzeń oraz układów zbiorowych pracy musi ulegać korektom i usprawnieniom w latach następnych oraz korzystać z doświadczeń krajów Unii Europejskiej.

Ogólną i najważniejszą cechą negocjacyjnego systemu regulacji wzrostu płac w Polsce oraz umownego zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy

---

[2] Por. Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych ustaw. Dz.U. nr 24 z 1996 r., poz. 110.

jest to, że określa on zasady, normy i procedury postępowania partnerów układowych (negocjacji płacowych). Ów system nie określa natomiast samych płac, ich struktury, tempa wzrostu oraz innych świadczeń związanych z pracą. System ten nie określa również treści regulacji o charakterze prawnym, które mogą być zapisane w zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy. Te ostatnie są kształtowane przez partnerów negocjacji płacowych. Przedmiotem rokowań płacowych mogą być i inne elementy stosunków pracy oraz relacji pracodawca-pracobiorca, przy czym Kodeks pracy jednoznacznie określa zakres i przedmiot uprawnień układowvch oraz zakres i przedmiot zagadnień, których w żadnym wypadku układ określać nie może. Tak więc układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, oraz wzajemne zobowiązania stron układu. Układ natomiast nie może określać:

1) zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy,

2) uprawnień przysługujących w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia lub odszkodowania,

3) odpowiedzialności porządkowej oraz dyscyplinarnej,

4) urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych,

5) ochrony wynagrodzenia za pracę.

Jak łatwo zauważyć, pole negocjacji mających na celu doprowadzenie do podpisania przez reprezentantów pracobiorców i pracodawców zakładowego układu zbiorowego pracy jest bardzo „szerokie". Uwaga ta również dotyczy ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Regułę prawną w rokowaniach płacowych stanowi to, że negocjacje płacowe odbywają się przy uwzględnieniu określonych warunków i zasad, które mają istotny wpływ nie tylko na szeroko rozumiane płace, ale również na przebieg negocjacji oraz ich jakość. Do warunków tych można zaliczyć:

1) możliwości przedsiębiorstwa w zakresie sfinansowania zobowiązań płacowych, czyli jego aktualną i przewidywaną kondycję finansową w powiązaniu z jego celami i zamierzeniami oraz oczekiwaniami pracowników,

2) sytuację na rynku pracy,

3) poziom wynagrodzenia najniższego lub minimum socjalne.

Do zasad, które należy respektować w systemie negocjacyjnym, trzeba zaliczyć:

1) prowadzenie rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony,

2) uwzględnianie postulatów organizacji związkowych, uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,

3) powstrzymanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców,

4) poszanowanie interesów pracowników nie objętych układem.

5) obowiązek udzielenia przez pracodawcę przedstawicielom związków zawodowych (pracobiorców) prowadzących rokowania, o ile posiadają prawnie określoną zdolność układową, rzetelnej informacji o swojej sytuacji ekonomiczno-finansowej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnych do prowadzenia odpowiedzialnych negocjacji,

6) zobowiązanie reprezentacji związków zawodowych do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,

7) możliwość dopuszczenia przez każdą ze stron ekspertów,

8) wiążący charakter interpretacji i wyjaśnień treści układu dokonanych przez jego strony.

Procedura ustalania wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w w ramach negocjacyjnego systemu regulacji płac w podmiotach gospodarczych, aczkolwiek jest nieco odmienna od procedur zawierania układów zbiorowych pracy, charakteryzuje się również tym, że obowiązują tu wszystkie warunki i zasady wyartykułowane przez prawo pracy. Komisja Trójstronna do spraw Społeczno-Gospodarczych, która stanowi forum współdziałania naczelnych organów administracji państwowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców, jest uprawniona do uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu przeciętnych wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 50 osób. Do 31 sierpnia każdego roku Komisja Trójstronna ustala maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia oraz orientacyjne wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kolejnych kwartałach roku w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia roku poprzedniego. Na uwagę zasługuje fakt, że jeżeli Komisja Trójstronna nie ustali wskaźników przyrostu wynagrodzeń, co w polskiej praktyce związkowej może zdarzać się dość często, to obowiązek taki ciąży na Radzie Ministrów, która ustala te wskaźniki w drodze rozporządzenia w terminie do 1 grudnia każdego roku na rok następny. W podmiotach gospodarczych przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Porozumienie to powinno uwzględniać sytuację i możliwości finansowe podmiotu gospodarczego oraz wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów. Porozumienie powinno być zawarte do końca lutego każdego roku, przy czym w podmiotach gospodarczych, w których porozumienie nie zostało zawarte, gdyż nie zawierano układu zbiorowego pracy (w takim wypadku, gdy podmiot zatrudnia minimum pięć osób, powinien obowiązywać regulamin płac), przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala pracodawca w terminie do 10 marca każdego roku w formie zarządzenia.

Jak widać, w polskim systemie negocjacyjnym regulacji wynagrodzeń zawarte są dwie granice określające obszar negocjacji płacowych. Granicę dolną, nazywaną często normami ochronnymi, stanowią:

1) najniższe wynagrodzenie określane przez ministra pracy i polityki socjalnej na podstawie Kodeksu pracy,

2) warunki bezpieczeństwa i higieny pracy określone przez Kodeks pracy i przepisy powszechnie obowiązujące,

3) sprawy zastrzeżone do regulacji kodeksowych, o których już wspominano,

4) normy czasu pracy określane dla potrzeb ustalania czasu pracy w godzinach nadliczbowych,

5) wymiar najniższy niektórych dodatkowych wynagrodzeń związanych z charakterem pracy oraz świadczenia związanego z rozwiązaniem stosunku pracy w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych lub rentownych, lub tzw. odprawę pośmiertną dla rodziny pracownika i osób uprawnionych do tego świadczenia.

Górną granicę obszaru negocjacji płac i to tylko w odniesieniu do przyrostu wynagrodzeń, określają wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów. Jak z tego wynika, w zakresie regulacji układów zbiorowych pracy nie ma określonych górnych granic, np. stawek wynagrodzeń zasadniczych.

W tym miejscu wypada podkreślić, że regulacje prawne dotyczące obszaru rokowań płacowych ustalają, iż podmioty gospodarcze, które przystąpiły do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, jako dolną granicę rokowań dotyczących zakładowych układów zbiorowych pracy powinny przyjmować ustalenia układów ponadzakładowych. Oznacza to, iż układy zbiorowe niższego szczebla mogą dodawać różne uprawnienia, nie mogą natomiast zawierać postanowień mniej korzystnych niż układ wyższego szczebla.

Umowno-rynkowy system kształtowania wynagrodzeń – ze względu na przyjęcie ramowych norm (zasad) i procedur postępowania oraz prawną regulację układów zbiorowych pracy – nie tylko tworzy autonomiczne prawo pracy i wynagradzania za nią materializujące się w tych układach (umowach, porozumieniach), lecz także określa coroczny maksymalny wzrost środków finansowych, które przedsiębiorstwo może przeznaczyć na wynagrodzenia pracownicze oraz inne koszty pracy. Ten drugi aspekt zagadnienia jest szczególnie ważny, gdyż decyduje nie tylko o stabilizacji podmiotu gospodarczego i o jego rozwoju, ale nie będąc niewłaściwie docenionym, może stanowić przyczynę trudności finansowych przedsiębiorstwa, utraty przez niego płynności finansowej, wzrostu kosztów (np. z tytułu zadłużenia się), a w konsekwencji bankructwa.

Duża swoboda w rokowaniach płacowych określona obszarem negocjacji powinna służyć tworzeniu i umacnianiu warunków podporządkowanych zachowaniu dynamicznej równowagi między stopniem realizacji celów przedsiębiorstwa i załogi. Newralgicznym punktem procesu negocjacji płacowych jest więc skorelowanie celów przedsiębiorstwa z celami pracowniczymi. Owa współzależność celów może być inspirowana zakładowym układem zbiorowym oraz porozumieniami dotyczącymi przyrostu przeciętnych wynagrodzeń jedynie wówczas, gdy pracodawca dostarczy partnerom układowym zobiektywizowanych informacji,

umożliwiających określenie przez pracobiorców przystępujących do rokowań swojej BATNA, tzn. najlepszej alternatywy w stosunku do porozumienia[3], która powstrzyma ich przed wysuwaniem postulatów wygórowanych, w oczywisty sposób godzących w interesy przedsiębiorstwa i pracodawcy oraz mogących naruszyć spokój społeczny w zakładzie pracy.

W szeroko rozumianym negocjacyjnym modelu kształtowania warunków, jakim powinny odpowiadać stosunek pracy i wynagrodzenie za pracę, można wydzielić różne obszary istotnie różniące się między sobą.

Obszar zastrzeżony do regulacji przez Kodeks pracy jest tym zakresem, który regulowany jest przez organy ustawodawcze po zasięgnięciu opinii pracobiorców, pracodawców i ekspertów; obejmuje on przepisy ochronne, które mają moc bezwzględnie obowiązującego prawa. Z tego względu nie mogą one być podmiotem negocjacji, gdy ich rezultatem mogłoby być pogorszenie owych norm z punktu widzenia pracobiorców.

Dwa kolejne obszary negocjacji – i to negocjacji bezpośrednich – dotyczą zawierania układu zbiorowego pracy na szczeblu zakładu pracy i układu ponadzakładowego. Prowadzone one są przez pracodawców i reprezentację pracobiorców. Obydwa wymienione obszary nie są ograniczone odgórnie, tj. w zakresie kształtowania korzystnych rozwiązań dla pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. Ograniczenia oddolne natomiast zakładają, że regulacje układowe nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż bezwzględnie obowiązujące normy ochronne wynikające z regulacji kodeksowych (np. najniższe wynagrodzenie, najdłuższy czas pracy, minimalny czas urlopów wypoczynkowych). Ponadto obszar negocjacji zakładowego układu zbiorowego pracy może być dodatkowo ograniczony oddzielnie przez regulacje ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, ale tylko wówczas, gdy zakład pracy przystąpi do takiego układu.

Kolejny obszar negocjacji określany jest umową o pracę między pracodawcą i konkretnym pracownikiem. Należy podkreślić, że ten obszar negocjacji może być ograniczony z góry i z dołu bardzo wieloma warunkami, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, określonymi w stosownym układzie zbiorowym pracy. Ponadto należy stwierdzić, że tak ten obszar negocjacji, jak i sama umowa o pracę bardzo mocno będą tracić na znaczeniu w miarę zawierania układów zbiorowych pracy.

Wymienione cztery obszary negocjacji można zaliczyć do segmentu związanego z kształtowaniem prawa pracy w rozumieniu globalnym i autonomicznego prawa pracy w konkretnych zakładach pracy oraz w przekrojach branżowych, zawodowych i regionalnych.

---

[3] Termin BATNA jest angielskim skrótem powszechnie stosowanym w literaturze na temat negocjacji. Best Alternative To A Negotiated Settlement określa najlepszą alternatywę przypadku dla strony, gdyby negocjacje zakończyły się niepowodzeniem.

Drugi segment negocjacyjnego modelu kształtowania warunków, jakim powinny odpowiadać stosunek pracy i wynagrodzenia za nią, wiąże się z dwuszczeblową procedurą negocjowania wzrostu płac.

Pierwszy obszar negocjacji w tym zakresie obejmuje swym zasięgiem wszystkie podmioty gospodarcze reprezentowane przez pracodawców i pracobiorców oraz przedstawicieli rządu. W ramach tych negocjacji zostaje ustalony maksymalny roczny wzrost płac, m.in. w sektorze przedsiębiorstw określony wskaźnikiem średniego rocznego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia. Ten właśnie wskaźnik ogranicza od góry obszar negocjacji wzrostu płac w konkretnych przedsiębiorstwach i zakładach pracy. W tym drugim obszarze negocjacji nie ma ograniczeń od dołu, chociaż de facto do takich ograniczeń można zaliczyć stawki wynagrodzeń. Ta regulacja jest podobna do rozwiązań stosowanych w krajach Unii Europejskiej i niektórych krajach OECD, chociaż zasadnicza różnica polega na tym, że w Polsce przystąpienie do ponadzakładowego układu pracy jest dobrowolne. W Republice Federalnej Niemiec, Belgii i wielu innych krajach zwłaszcza branżowe układy zbiorowe pracy są niemal powszechnie obowiązujące, układy natomiast na szczeblu zakładów pracy są ewenementem[4].

W obszarze wzajemnych zobowiązań stron w drodze negocjacji określa się zasady i sposób publikacji układu, okresowych jego ocen, rozwiązywania sytuacji konfliktowych, usuwania usterek oraz jego interpretacji.

W ramach obszaru negocjacji warunków pracy rokowania dotyczą uciążliwości i szkodliwości tych warunków dla zdrowia oraz sposobu ich łagodzenia i rekompensowania. W szerokim ujęciu dotyczą one charakteru pracy, technologii produkcji i usytuowania świadczenia usług oraz organizacji pracy.

Negocjacje w obszarze czasu pracy powinny prowadzić do określenia norm czasu pracy, sposobu jego skracania, elastycznego czasu pracy, odmiennej organizacji pracy dla poszczególnych grup pracowników, sposobu zwracania wolnego czasu pracy za dni przepracowane w święta i dni ustawowo wolne od pracy oraz zasad dyspozycyjności pracownika. W zakresie urlopów rokowania obejmują kwestie wydłużania urlopów, dodatkowych dni wolnych od pracy oraz alternatywnych i elastycznych form regulacji czasu pracy i urlopów.

Pracodawcy i pracobiorcy jako najważniejszy obszar negocjacji układu zbiorowego pracy zwykli uważać wynagrodzenia. Obszar ten w rzeczy samej jest szczególnie ważny, gdyż przez wynagrodzenia wyraża się w sposób finansowy wszystkie relacje między pracodawcą a pracownikiem wynikające ze stosunku

---

[4] Por. np.: **S. Borkowska**, Polityka płac „w marszu" do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, „Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych" 1990, nr 14; **T. Hadrowicz**, Polityka socjalna w RFN „Polityka Społeczna" 1985, nr 4 s. 26 - 28; **T. Liszcz**, Grupowa Organizacja Pracy w Republice Federalnej Niemiec, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1988, nr 1- 11, s. 33 - 34; **E. Szemplińska**, Porozumienie społeczne w Belgii, „Służba Pracownicza" 1992, nr 7 - 8, s. 17 - 19.

pracy w różnych jego wymiarach. Ponadto obszar ten w sposób bezpośredni i zasadniczy określa wrażliwość pracobiorców, ich zachowania w pracy, akceptację lub dezaprobatę przyjętych zasad wynagradzania. W obszarze wynagrodzenia przedmiotem negocjacji są przede wszystkim podstawowe zasady przyznawania wynagrodzenia i stawek tego wynagrodzenia, taryfikatory kwalifikacyjne, tabele płac i często siatki płac, premie, nagrody, wynagrodzenia dodatkowe (dopłaty), świadczenia pieniężne, odprawy i świadczenia w naturze oraz formy płac.

Wreszcie ostatni obszar negocjacji w ramach rokowań układu zbiorowego pracy obejmuje regulacje określające nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy oraz wzajemnych obowiązków stron. W tym obszarze przedmiotem rokowań są specjalne wymogi formalne zawarcia umowy o pracę, dostęp do akt osobowych, wymagania i pomoc w zakresie przekwalifikowania pracownika i podnoszenia kwalifikacji, uzależnienie zatrudnienia od dodatkowego ubezpieczenia, preferencje w zatrudnianiu, przywileje dla młodocianych i niepełnosprawnych, szczególnie ochrona pracowników i środowiska pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona osób po wypadku i chorobie zawodowej.

Wypada nadmienić, że omówione wyżej obszary zainteresowań i ewentualnych negocjacji w rokowaniach o układ zbiorowy pracy nie muszą wszystkie wystąpić w konkretnym układzie; gdy w układzie zbiorowym pracy nie uregulowano np. kwestii urlopów wypoczynkowych, wówczas obszar ten regulowany jest przepisami powszechnie obowiązującymi. Nie wszystkie jednak kwestie mają uregulowania powszechne, np. wynagrodzenia, warunki pracy, czas pracy. Powinny być one przedmiotem negocjacji i regulacji układowych, zwłaszcza wynagrodzenia (godzinowe lub/i miesięczne) wynikające z umowy o pracę, dotychczasowy poziom wynagrodzeń indywidualnych łącznie ze składnikami dodatkowymi (premie, dopłaty, wynagrodzenia dodatkowe).

W polskim modelu negocjacyjnego kształtowania warunków stosunku pracy i wynagradzania za nią szczególną rolę odgrywają układy zbiorowe pracy. One też mają bardzo ważne znaczenie w systemach, modelach płac w krajach Unii Europejskiej[5]. Z tego też względu uzasadnione jest przedstawienie, chociaż w zarysie, głównych zagadnień, które mogą być regulowane przez układy zbiorowe pracy, co tym samym wiążą się z treścią tych aktów prawnych, stanowiących swoistą konstytucję płacową i zatrudnieniową w zakładach pracy i strukturach ponadzakładowych, do których mogą należeć zakłady pracy oraz poszczególne grupy ich pracowników:

---

[5] Por. np. **H. Eckert**, Löhne und Preisnivau. Beiträge nr 23. Köln 1975, s. 14; **M. Księżopolska**. Polityka społeczna EWG. „Polityka Społeczna" 1984, nr 4, s. 23 - 24; **M. W. Socha**. Wpływ państwa na płace w warunkach inflacji. Z doświadczeń rozwiniętych krajów kapitalistycznych. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1989, nr 8 - 9, s. 52 - 54.

Generalnie treść układu zbiorowego pracy można podzielić na wzajemne zobowiązania stron zawierających układ oraz warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy[6]. Natomiast główne obszary negocjacji postanowień układu zbiorowego pracy, które po zawarciu układu pracy mają charakter norm prawnych prawa pracy i z tego względu są formułowane w sposób ogólny według zasad generalności i abstrakcyjności, obejmują:

1) zakres wzajemnych zobowiązań stron,
2) warunki pracy,
3) czas pracy,
4) urlopy,
5) wynagrodzenia,
6) powstanie i ustanie stosunku pracy oraz obowiązków stron.

3. Charakterystyka funkcjonowania negocjacyjnego systemu płac w krajach Unii Europejskiej

Jak już stwierdzono, charakterystyki funkcjonowania negocjacyjnego systemu płac w krajach Unii Europejskiej dokonano na przykładzie Republiki Federalnej Niemiec i Belgii. Kraje te bardzo istotnie różnią się od siebie pod względem funkcjonujących w nich negocjacyjnych systemów płac i kształtowania relacji pracodawca–pracownik. W zupełności wyczerpują one jednak najistotniejsze elementy owych systemów, które funkcjonują w krajach Unii Europejskiej[7].

W obydwu krajach podstawę kształtowania autonomicznego prawa pracy w zakładach pracy oraz ewentualnego wzrostu, zamrożenia, a nawet obniżenia wynagrodzeń stanowią akty prawne rangi ustawy i rozporządzeń, przy czym tzw. prawo pracy w rozumieniu polskim w krajach Unii Europejskiej w czystej postaci nie występuje.

W Republice Federalnej Niemiec problematykę związaną z zawieraniem układów pracy, porozumień zakładowych oraz umów o pracę i wynagrodzenia za nią reguluje około tysiąc ustaw i rozporządzeń, które pozostają w logicznym związku i zgodności z konstytucyjnie gwarantowanym ustrojem gospodarczym, czyli tzw.

---

[6] Por. np. **G. Goździewicz, Z. Myszka, J. Piątkowski**, Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność", Gdańsk-Poznań 1992, s. 37 - 45; **Z. Niedbała, D. Kulian-Surdykowska, Z. Czajka, S. Winch**, Układy zbiorowe pracy. Zachodnie Centrum Organizacji, Warszawa–Zielona Góra 1995, s. 28 - 32.

[7] Por. np.: **K. Petersen**, Die Regelsätze nach dem BSMG - ihre Bedeutung, Bemessung und Festsetzung, „Kleinese Schriften des Beutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge" 1972, z. 43, s. 15 - 19; **M. W. Socha**, Polityka płac w krajach OECD w latach 1971 - 1986, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1989, nr 2, s. 48 - 49; **E. Szemplińska**, op.cit., s. 16 - 17.

społeczną gospodarką rynkową[8]. Z rozumienia społecznej gospodarki rynkowej płyną bowiem określone zasady, które legły u podstaw źródeł prawa, na którym opiera się negocjacyjny system płac. Do zasad tych zalicza się:

1) ochronę socjalną pracowników,

2) dogodność korzyści dla pracowników,

3) uczestnictwo pracowników przedsiębiorstwa w życiu firmy.

Pierwsza z zasad została wyłoniona na podstawie przeświadczenia, że praca zależna, czyli podporządkowana, może powodować różne zagrożenia dla zdrowia pracowników. Bogate doświadczenia gospodarki niemieckiej z przeszłości jednoznacznie potwierdzają takie fakty. W związku z tym należało zapewnić w systemie prawnym pakiet przepisów ochronnych. Przepisy te dotyczą i zarazem regulują normy ochronne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W obrębie tych norm prawnych mieszczą się przepisy:

1) określające czas pracy,

2) chroniące macierzyństwo i nieletnich,

3) zapewniające dochody na wypadek ograniczenia czasu pracy bądź jej przerwania,

4) zapewniające wynagrodzenie za dni wolne od pracy (w dni świąteczne), za okres urlopu, choroby,

5) rygorystycznie regulujące zabezpieczenie przed niesprawiedliwym społecznie zakończeniem stosunku pracy.

Te ostatnie normy jednoznacznie określają terminy wypowiedzenia zawartych na czas nieokreślony umów o pracę. Umowy o pracę na czas określony (terminowe) znajdują w prawie niemieckim szczególne miejsce i regulowane są odrębnymi ustawami. W stosunkach niemieckich znana jest również instytucja rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, jednak musi ona być uzasadniona nadzwyczajnymi przyczynami.

Zasada dogodności korzyści jest źródłem najistotniejszych regulacji określających normy i procedury postępowania układowego między partnerami społecznymi. Zasada ta, zmaterializowana w przepisach prawnych, dopuszcza od-

---

[8] Społeczna gospodarka rynkowa wiąże się z kształtowaniem społecznego ustroju pracy w państwie, w którym pracodawcy mają zapewnioną swobodę działań w ramach prawa, a pracownicy korzystają z ochrony przed wyzyskiem i niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa socjalnego. Społeczna gospodarka rynkowa jako ustrój gospodarczy nie daje więc tytułu do bezpośredniej ingerencji państwa w kształtowaniu płac lub dochodów z pracy. Por. np.: **T. Zieliński**, Prawo pracy w systemie gospodarki rynkowej, „Rzeczpospolita" 1992, nr 158; **O. Wlotzke**, Społeczna gospodarka rynkowa, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 1992, s. 38 - 45. Wypada zauważyć, że pod koniec lat osiemdziesiątych dopuszczono ingerencję państwa w autonomicznie funkcjonujące prawo pracy, np. zamrożenie płac, cen, taryf na okres przezwyciężenia kryzysu. Por. np.: **W. Kwiatkowska**, Indeksacja płac w krajach kapitalistycznych, „Polityka Społeczna" 1988, nr 10, s. 29 - 30; **M. W. Socha**, Bezrobocie i zatrudnienie w krajach kapitalistycznych lat osiemdziesiątych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1989, nr 10 - 12, s. 47 - 49.

stępstwa od określonych warunków pracy tylko na korzyść pracowników[9]. Z tego też m.in. względu została przyjęta inna zasada, a mianowicie zasada autonomii stron układów zbiorowych i ich uczestnictwa w życiu społecznym. Dopiero te dwie zasady, pozostające w zgodzie z Konstytucją Republiki Federalnej Niemiec, a także z licznymi orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego, przyzwalają związkom zawodowym i organizacjom pracodawców oraz samym pracodawcom regulować na własną odpowiedzialność sprawy dotyczące materialnych warunków pracy, w tym również wynagrodzeń za pracę. Państwo jako takie zachowuje daleko idącą wstrzemięźliwość w ingerowaniu w tę sferę. Z tego względu strony układów zbiorowych pracy, które zwykło się nazywać w Niemczech koalicjantami, w sposób zasadniczy decydują o szeroko rozumianym systemie regulowania warunków pracy i wynagradzania za nią. Ponieważ rozwiązania niemieckie w tej dziedzinie są nie tylko specyficzne (unikatowe), ale również bardzo efektywne, przeto wypada poświęcić im nieco więcej uwagi.

Zgodnie z treścią i nakazami płynącymi z zasady dogodności korzyści, koalicjanci uczestniczą w życiu społecznym nie jako przeciwnicy, ale jako partnerzy. Jest to szczególnie ważne, gdy zważy się, że istnieje prawny obowiązek ich wysłuchania przy opracowywaniu aktów prawnych z zakresu prawa pracy. Jako partnerzy, koalicjanci na zasadzie parytetu współuczestniczą w działalności sądów pracy, których układ jest trzyszczeblowy (sądy pracy, sądy pracy krajów związkowych, federalny sąd pracy). Na tych samych zasadach uczestniczą oni w instytucjach ubezpieczeniowych, branżowych stowarzyszeniach wypadkowych oraz innych gremiach państwowych polityczno-społecznych i gospodarczych. Przedstawiony w zarysie zakres, sposób i charakter uczestnictwa partnerów układowych powoduje, że w wystarczająco dużym zakresie mogą oni wpływać nie tylko na usprawnienie regulacji prawnych, ale również na szereg decyzji o charakterze gospodarczym, mających istotne znaczenie dla warunków pracy i płac w całej gospodarce[10].

---

[9] Z przeglądu regulacji prawnych w omawianym zakresie w niektórych krajach Unii Europejskiej i OECD wynika, że takie postanowienia prawne stały się standardową normą we wszystkich krajach o ustabilizowanej gospodarce rynkowej. Respektują one określony minimalny poziom dochodów z pracy, który jest bezwzględnie chroniony pod względem prawnym, respektują również określone możliwości finansowe zakładów pracy, dając im tym samym możliwość podnoszenia wynagrodzeń pracowniczych, zwiększania świadczeń i innych działań na korzyść pracowników, gdy będą w stanie działania te sfinansować, a zwłaszcza gdy działania te będą skutkiem efektywniejszej pracy. Por. np.: **A. Dowżycki**, Umowno-rynkowy system kształtowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu" 1995, z. 225, s. 11 - 19; **W. van Ginneken**, Wage Polices in Industrialisenol Market Economics from 1971 to 1987, „International Labour Review" 1987, nr 4, s. 9 - 12; „Recht der Arbeit" 1974, z. 6, s. 368 - 372.

[10] Por. np. Edukacja dla demokracji, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność", Gdańsk 1990, s. 18 - 21; „Recht der Arbeit" 1974, s. 376 - 378.

Wreszcie zasada uczestnictwa pracowników w życiu firmy legła u podstaw przyznania pracownikom prawa do tworzenia przedstawicielstwa pracowniczego w organach przedsiębiorstwa bezpośrednio nim zarządzających oraz uczestniczenia przedstawicieli pracobiorców w ciałach nadzorczych do liczby jednej trzeciej ich składu (w radach nadzorczych, radach administracyjnych). Te szczególne prawa pracobiorców są zagwarantowane jedną z najważniejszych ustaw, a mianowicie ustawą traktującą o ustroju zakładu pracy.

Jak wynika z dotychczasowej charakterystyki, prawo pracy w Republice Federalnej Niemiec tworzą państwo (federacja i kraje związkowe), koalicje, partnerzy zakładowi oraz strony poszczególnych umów o pracę.

Jak już stwierdzono, państwo tworzy ogólnie obowiązujące przepisy, ustawy i rozporządzenia. Konstytucja Republiki Federalnej Niemiec nie zawiera norm prawnych z tego zakresu. Gwarantuje ona jedynie zasadę wolności zrzeszania się pracobiorców i pracodawców, pluralizm organizacji pracodawców i pracobiorców oraz swobodę wstępowania do nich i występowania z nich, autonomię w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy oraz prowadzenia sporów zbiorowych, swobodę wyboru zawodu i miejsca pracy, gwarancje dla własności prywatnej jako fundamentu gospodarki rynkowej oraz zasadę nienaruszalności osobistej.

Omawiane już zasady społecznej gospodarki rynkowej oraz konstytucyjne gwarancje swobód, wolności i autonomii stanowią bardzo istotną wytyczną o charakterze globalnym dla tworzenia prawa państwowego, które w żadnym wypadku nie może naruszać swobody układów zawieranych przez koalicjantów. Tak jednak było do końca lat osiemdziesiątych. W ostatnich latach dopuszczono ingerencję państwa w przepisy ogólnie obowiązujące, regulujące zwłaszcza zasady łagodzenia sporów zbiorowych, oraz w przepisy i normy prawne układów zbiorowych pracy, gdy te ostatnie stały się przyczyną trudnych do rozwiązania konfliktów społecznych[11].

Niezwykle ważne źródło prawa stanowią układy zbiorowe pracy zawierane przede wszystkim w branżach przez koalicjantów. Układy zbiorowe pracy obejmują swym zasięgiem pracowników należących i nie należących do związku zawodowego. Stanowią one sensowne uporządkowanie stosunku pracy w branżach i regulują m.in. czas pracy, urlopy pracownicze oraz w sposób ramowy ustalenia płacowe. Warto podkreślić, że układy zbiorowe pracy w Republice Federalnej Niemiec odgrywają rolę zasadniczą i swym zasięgiem obejmują przytłaczającą większość zatrudnionych.

Partnerzy zakładowi, nazywani często „trzecią siłą", są twórcami porozumień zakładowych, które są konkretyzacją układów zbiorowych pracy. Partnerami zakładowymi są pracodawca i rada zakładowa, która zgodnie z ustawą o ustroju za-

[11] **M. W. Socha**, op.cit., s. 48; **E. Szemplińska**, op.cit., s. 18; **O. Wlotzke**, op.cit., s. 45 - 52.

kładu pracy jest przedstawicielstwem pracowniczym. Uzgodnienia „trzeciej siły" nie występują w innych krajach Unii Europejskiej. A więc są one specjalnością niemiecką.

Porozumienia zakładowe regulują kwestie socjalne, rozkładu czasu pracy, nadgodzin, systemu wynagradzania (tabele płac, stawki wynagrodzenia, premie itp.), sposób podejmowania decyzji personalnych, w tym tryb postępowania w razie redukcji zatrudnienia lub likwidacji danego zakładu (oddziału czy linii produkcyjnej). Porozumienia zakładowe nie mogą w żadnym wypadku naruszać autonomii układów zbiorowych pracy. Charakterystyczne dla rozwiązań niemieckich jest to, iż partnerzy zakładowi, tj. pracodawca i rada zakładowa, nie mogą prowadzić sporu zbiorowego i ogłaszać strajku. Prawo takie przysługuje związkom zawodowym i organizacjom pracodawców.

Szczególnie ważne zagadnienie wiąże się z tym, że postanowienia układów zbiorowych pracy w polityce zatrudnienia, wynagradzania i innych kwestiach pracowniczych, socjalnych i konfliktów mają pierwszeństwo przed postanowieniami porozumień zakładowych[12].

Kolejną niezwykle ważną regulację jest przypisanie związkom zawodowym w realizacji porozumień zakładowych funkcji kontrolnych i nadzorczych. W ten sposób bardzo skutecznie ewentualne konflikty społeczne zostały przeniesione na poziom partnerów branżowych. Ta praktyka występuje niemal powszechnie we wszystkich krajach Unii Europejskiej.

Ostatnie źródło prawa w omawianej dziedzinie stanowią umowy o pracę. Umowy o pracę regulują kwestie nawiązania i zakończenia stosunku pracy oraz stanowią dopasowanie postanowień układów zbiorowych pracy do indywidualnych potrzeb. Czynione w umowach o pracę odstępstwa od porozumień czy układów zbiorowych pracy mogą być wyłącznie korzystniejsze dla pracownika. Z reguły dotyczą one wyższych wynagrodzeń, szczególnych dodatków czy szczególnej regulacji czasu pracy. Odstępstwa nie dotyczą wypowiedzeń. W wypowiedzeniu uczestniczy rada zakładowa, a samo wypowiedzenie musi być społecznie uzasadnione. Dlatego też każde wypowiedzenie może być zaskarżone. Umowy o pracę, jako źródło prawa i szczególnych regulacji pracownik–pracodawca, ze względu na powszechność układów zbiorowych pracy straciły bardzo mocno na znaczeniu. Taką tendencję obserwuje się również w zakładach, które nie obowiązuje układ

[12]Do tej kwestii już się ustosunkowano. Wypada jednak dodać, że wiele państw, zwłaszcza na podstawie doświadczeń niemieckich oraz uchwał i konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy uznało, że w zakładach pracy, gdzie materializują się różne relacje wynikające z pracy zależnej, zakładowe układy zbiorowe pracy mogą być obarczone wieloma słabościami. Z tego właśnie względu ponadzakładowe układy zbiorowe pracy mają pierwszeństwo przed porozumieniami zakładowymi. Nie traci się przy tym z pola widzenia innych korzyści takiego rozwiązania, które autorzy uznają za bardziej obiektywne i sprawiedliwe społecznie.

zbiorowy pracy, one bowiem przy zawieraniu umów o pracę bardzo często wzorują się na postanowieniach innych układów pracy.

Przechodząc do charakterystyki funkcjonowania negocjacyjnego systemu płac w Belgii, należy na wstępie stwierdzić, iż jest ona krajem o ustroju społecznym opartym na niezwykle szeroko rozumianej zasadzie porozumienia społecznego, którego uczestnikami są partnerzy socjalni, nazywani również często partnerami społecznymi[13]. Owe porozumienie społeczne pojmuje się jako system uzyskiwania opinii związków zawodowych oraz organizacji pracodawców we wszystkich istotnych dla życia społecznego decyzjach. Bardzo często pozyskiwanie opinii jest zastępowane bezpośrednimi uzgodnieniami z partnerami społecznymi.

Przyjęty w Belgii system porozumienia społecznego wydaje się dla tego kraju optymalny, gdyż prawie 80% pracowników jest zrzeszonych w związkach zawodowych, które z tego względu stanowią bardzo silną grupę społeczną. Relatywnie pod tym względem Belgia jest zaliczana do najbardziej uzwiązkowionych krajów Unii Europejskiej. Wysoki stopień uzwiązkowienia stał się zasadniczym powodem tego, iż związki zawodowe mają monopol na reprezentowanie wszystkich pracowników, w tym równie pracowników pozostających poza związkami zawodowymi.

Partnerem całkowicie równoprawnym w realizowanym w Belgii porozumieniu społecznym są organizacje pracodawców, które skonfederowane są w poszczególnych sektorach działalności. O ile organizacje związkowe muszą zostać uznane za reprezentatywne, aby móc zasiadać w najważniejszych gremiach decydujących o rozwiązaniach prawnych, takich jak Krajowa Rada Pracy, Centralna Rada Gospodarki, to ze strony pracodawców do takich organizacji należy Federacja Przedsiębiorców Belgijskich.

Krajowa Rada Pracy jest najwyższym i zarazem najważniejszym organem parytetowym, mającym pełnię uprawnień do wypowiadania się w sprawach dotyczących problematyki zatrudnienia, wynagradzania za pracę, świadczeń i innych kwestii wiążących się z nimi w całym kraju oraz w przekrojach międzyzawodowych. W skład tego gremium wchodzi po 12 członków z reprezentatywnych związków zawodowych oraz związków pracodawców. Ponadto każdy z sygnatariuszy Krajowej Rady Pracy ma taką samą liczbę zastępców członków tej Rady.

---

[13]Belgia w swoich rozwiązaniach przyjęła model najbardziej demokratyczny, chcąc przy tym zachować równowagę między pracobiorcami i pracodawcami. Polska, przenosząc bardzo wiele właśnie tych rozwiązań, nie wzięła pod uwagę, że poziom uzwiązkowienia i organizacji związków zawodowych w Belgii są wyższe i bardziej stabilne. Szczególnie zaś rażą ogromne dysproporcje w stopniu zorganizowania się pracodawców belgijskich i polskich, na niekorzyść oczywiście tych drugich. Również rozwiązania instytucjonalne w Polsce pozostają daleko w tyle za belgijskimi. Na tle tych dysproporcji trudno będzie Polsce w stosunkowo krótkim okresie wytworzyć autentyczny system porozumienia społecznego w kwestiach pracy i wynagradzania za nią. Por. np. **S. Borkowska**, op.cit., s. 15; **A. Dowżycki**, op.cit., s. 11 - 13.

W porozumieniu społecznym uczestniczy również państwo jako strona tego porozumienia, przy czym nie jest ono reprezentowane na zasadzie parytetu. Wypada podkreślić, że Krajowej Radzie Pracy przewodniczy osoba bezstronna, tj. nie związana z żadną ze stron, będąca znawcą problematyki ekonomiczno-socjalnej. Przewodniczącemu poza kierowaniem pracami Krajowej Rady Pracy nie przysługują inne uprawnienia; nie ma prawa głosu i nie podejmuje decyzji w merytorycznych sprawach poddawanych pod głosowanie.

Krajowa Rada Pracy jako centralny organ parytetowy ma bardzo duże kompetencje oraz wpływ na decyzje rządu i ostateczny kształt tworzonych przepisów prawnych w omawianej dziedzinie. Mimo że najważniejszy zakres prac Krajowej Rady Pracy wiąże się z zawieraniem układów zbiorowych pracy, to również istotna jej działalność jest związana z funkcją opiniodawczo-wyjaśniającą i konsultacyjno-doradczą.

W ramach opiniodawczo-wyjaśniającej funkcji Krajowa Rada Pracy zobowiązana jest do przygotowywania opinii oraz udzielania wyjaśnień parlamentowi i rządowi na ich żądanie na tematy dotyczące zagadnień pracy, pracobiorców i pracodawców. Rada może również z własnej inicjatywy kierować do najwyższych organów państwa i organów ustawodawczych swoje opinie, wnioski czy sugestie. Szczególnie ważne zagadnienia, których dotyczą owe opinie i wyjaśnienia, wiążą się z problemami stanowiącymi przedmiot sporów w komisjach i podkomisjach parytetowych na szczeblu branż, chociaż spory mogą wynikać również w samej Krajowej Radzie Pracy.

Funkcja konsultacyjno-doradcza Krajowej Rady Pracy jest funkcją prawotwórczą. Jest ona związana z konsultowaniem przygotowanych przepisów dotyczących m.in. zawierania układów zbiorowych pracy, ochrony wynagrodzenia, świadczeń związanych z pracą a dotyczących emerytur, wypadków i chorób zawodowych, urlopów, zasad skracania czasu pracy, organizacji przemysłu, powoływania komisji parytetowych, zatrudnienia, zakresu ingerencji państwa w zagadnienia płac, cen, zatrudnienia i czasu pracy.

Jak już wspomniano, niezwykle ważny zakres działalności Krajowej Rady Pracy wiąże się z zawieraniem układów zbiorowych pracy. Waga tej działalności wynika z faktu, że zawarte przez Krajową Radę Pracy układy określają prawa i obowiązki pracobiorców i pracodawców. Są one nie tylko „superukładami", ale również autonomicznym źródłem prawa, zwłaszcza dla układów i porozumień zawieranych na niższych szczeblach belgijskiego porozumienia społecznego.

Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy zawieranych na szczeblu Krajowej Rady Pracy obejmuje zasięgiem m.in. takie oto najważniejsze kwestie:

1) określenia minimalnego miesięcznego dochodu,

2) ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy,

3) równouprawnienia dla mężczyzn i kobiet w zakresie pracy i wynagradzania za nią,

4) rozszerzania uprawnień pracowników w związku z urlopami wypoczynkowymi,

5) dodatkowych świadczeń dla zwalnianych z pracy pracowników bądź to ze względu na starszy ich wiek, bądź ze względu na likwidację częściową lub całkowitą zakładu pracy,

6) zbiorowych zwolnień z pracy,

7) rekrutacji i przyjmowania pracowników, ich adaptacji w zakładzie pracy, zatrudniania na czas określony, długości okresu wypowiedzenia,

8) wymiaru informacji, sposobu konsultacji związanych ze zmianami organizacyjnymi zakładu pracy, wprowadzania nowych technik i technologii wytwarzania, schematów i funkcjonowania organizacji pracy,

9) sposobu i wymiany informacji na tematy interesujące radę zakładową w zakresie zatrudniania pracowników w przedsiębiorstwie – ich liczby oraz struktury ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji, wieku, płci,

10) praw i obowiązków oraz przywilejów delegata związków zawodowych[14].

Wymienione wyżej regulacje, które wystąpią w układzie zbiorowym pracy zawartym przez Krajową Radę Pracy, są traktowane w innych układach zbiorowych niższego szczebla jako dyrektywna gwarancja prawna – minimalna norma ochronna, która musi być bezwzględnie przestrzegana. Jak łatwo zauważyć, w polskim prawie pracy są to regulacje kodeksowe, ich odpowiednikiem są tzw. normy ochronne (np. najniższe wynagrodzenie miesięczne).

Szczególnie znamienną cechą belgijskiego systemu negocjacyjnego jest bardzo duża liczba komisji i podkomisji parytetowych, które funkcjonują na szczeblu branż. Niemal każda większa branża ma swoją komisję parytetową, przy czym w tych największych (np. przemysł maszynowy) w ramach komisji funkcjonują podkomisje zajmujące się problematyką pracowników umysłowych i fizycznych. Wypada zauważyć, że wielkość tych komisji, które od strony administracyjnej są obsługiwane przez pracowników Ministerstwa Pracy i Zatrudnienia, jest uzależniona od wielkości branży, liczby zatrudnionych w niej pracowników i liczby pracodawców.

Omawiane komisje parytetowe mają w zakresie swoich zainteresowań dwa główne cele do osiągnięcia:

1) zawieranie i usprawnianie układów zbiorowych pracy,

2) zapobieganie powstawaniu sporów zbiorowych oraz ich rozwiązywanie na drodze rokowań.

Równie znamienne dla belgijskiego systemu negocjacyjnego jest to, że zawierane układy zbiorowe pracy mogą regulować niemal wszystkie zagadnienia związ-

---

[14] Por. **E. Szemplińska**, op.cit., s. 18. Wypada ponadto zauważyć, że wymieniona lista zagadnień w warunkach polskich regulowana jest Kodeksem pracy, ustawami, układami zbiorowymi pracy, a więc aktami prawnymi różnej rangi.

zane z pracą, nawet i te kwestie, które w wielu krajach regulowane są przez prawo lub organy państwa. Dotyczyć to może np. okresów wypowiedzenia umów o pracę przez pracownika lub zakład pracy, wieku emerytalnego, długości urlopów wypoczynkowych i indeksacji wynagrodzeń. Wypada tu zaznaczyć, że podobne regulacje w tym zakresie funkcjonują we Francji i Holandii.

Bardzo ważnym zagadnieniem są relacje między układami zbiorowymi pracy zawieranymi na szczeblu branży a układami zbiorowymi pracy zawieranymi przez Krajową Radę Pracy. Te pierwsze nie mogą w żadnym wypadku uszczuplać korzystności rozwiązań dla pracobiorców. Regulacje natomiast bardziej dobrotliwe są jedynym kierunkiem tych układów. Zatem branżowe układy zbiorowe pracy są zawsze korzystniejsze dla pracowników i dlatego właśnie są one uznawane za najważniejsze w praktyce belgijskiej. O tym również przesądza i to, że jeżeli na szczeblu przedsiębiorstwa zostanie zawarty układ zbiorowy pracy, to nie może on być mniej korzystny od układu branżowego. Dlatego też układy zbiorowe pracy na szczeblu przedsiębiorstwa są zawierane nader rzadko, a przedsiębiorstwa w polityce zatrudnienia i płac posługują się układami branżowymi. Dzięki temu w przedsiębiorstwach nie występują ekstremalne sytuacje stanowiące w bezpośredni sposób przesłanki powstawania sporów zbiorowych na tle nieskutecznych negocjacji o płace lub innych warunków związanych z pracą. To sprawia, że na szczeblu przedsiębiorstwa w zupełności wystarczają istniejące organy opiniodawcze i doradcze, takie jak rada zakładowa (przedstawicielstwo pracownicze) oraz komisja do spraw bezpieczeństwa i zdrowia. W każdym przedsiębiorstwie jest delegat związku zawodowego, który uczestniczy w pracach struktur branżowych.

Ważnym czynnikiem podnoszącym skuteczność branżowych komisji parytetowych w Belgii jest to, iż dysponują one odpowiednimi funduszami, które mogą być przeznaczane na dodatkowe świadczenia dla pracowników w związku z zawartymi układami zbiorowymi pracy. Fundusze te pochodzą ze składek pracodawców, uzgadnianych na szczeblu Krajowej Rady Pracy.

Głównym aktem prawnym, regulującym belgijski negocjacyjny system zatrudniania i płac, jest ustawa o układach zbiorowych, która – podobnie jak w Polsce – określa pole negocjacji oraz zagadnienia proceduralne. Nie zawiera ona rozwiązań szczegółowych i nie narzuca partnerom socjalnym żadnych decyzji. Do tych rozwiązań i decyzji dochodzą oni sami w drodze rokowań, uwzględniając przy tym możliwości finansowe zakładów pracy i poszanowanie słusznych interesów sygnatariuszy układu.

4. Podobieństwa i różnice negocjacyjnych systemów płac w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej

Dokonana charakterystyka negocjacyjnego systemu płac w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej jednoznacznie wskazuje na małą jeszcze dojrzałość rozwiązań polskich, chociaż i w nich można zauważyć zdecydowaną i wyraźną

dążność do rozwiązań modelowych, które zapewne w przyszłości staną się rozwiązaniami wzorcowymi. Aby tak się stało, muszą zaistnieć ku temu sprzyjające warunki, zwłaszcza umocnienie i ugruntowanie się pełnej wolności i autonomii partnerów socjalnych, umocnienie się ładu demokratycznego, wzrost odpowiedzialności pracodawców i pracobiorców za byt zakładów pracy, odstąpienie pracodawców od zasady drapieżnego kumulowania środków za wszelką cenę, kosztem utrzymywania bardzo niskiego absolutnego poziomu płac, poniechanie wykorzystania przewagi przez pracobiorców i pracodawców do bezwzględnego narzucania drugiej stronie swojej woli, pomijając przy tym zasadę poszanowania słusznych interesów i dążeń jednej ze stron, odejście od uprawiania w praktyce radykalnie liberalnej polityki zatrudnienia i płac na rzecz przyjęcia najważniejszych zasad społecznej gospodarki rynkowej.

Nie wszystkie z wymienionych warunków zostały spełnione w Polsce i dlatego negocjacyjny system kształtowania stosunków pracy i wynagradzania za nią daleki jest jeszcze od rozwiązań takich, jak w Republice Federalnej Niemiec czy Belgii. Należy podkreślić, że w tych krajach systemy negocjacyjne zostały ugruntowane przez praktykę społeczną, weryfikowaną przez dziesięciolecia, oraz przez bogaty dorobek teorii instytucjonalnych, który w Polsce został udostępniony dopiero pod koniec lat osiemdziesiątych.

Jednak polski system porozumienia społecznego odbiega od systemów krajów Unii Europejskiej nie tylko ze względu na brak podstaw teoretycznych. Należy to tłumaczyć patologiami okresu transformacji systemowej, dotychczasowym stanem i strukturą gospodarki narodowej, złą strukturą zatrudnienia, ubóstwem większości polskich przedsiębiorstw działających do końca lat osiemdziesiątych w warunkach ustawicznego niedoboru. Zarówno przemożna chęć szybkiego skumulowania środków finansowych na rozwój przedsiębiorstw, jak i opór związków zawodowych przed nadmiernym zubożeniem pracobiorców i zarazem deklarowane poparcie dla przebudowy systemu gospodarczego wraz z przeróżnymi formami prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, doprowadziły do istotnego ograniczenia możliwych do uzyskania uprawnień przez partnerów społecznych, takich jak w krajach Unii Europejskiej czy krajach OECD. Te ograniczenia zostały wypełnione uprawnieniami, które przysługują organom państwa, np. ministrowi pracy i spraw socjalnych oraz Radzie Ministrów.

Porównując rozwiązania polskie z rozwiązaniami zaprezentowanymi w Republice Federalnej Niemiec i Belgii, można dostrzec kilka bardzo istotnych różnic. Szczególnie ważna różnica występuje w kwestii wyłonienia w polskim systemie negocjacyjnym dwóch podsystemów, z których pierwszy dotyczy zawierania układów zbiorowych pracy, drugi zaś negocjowania wzrostu wynagrodzeń w granicach dopuszczonych przez Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych, będącą bardzo nieudolnym odpowiednikiem komisji parytetowych w krajach Unii Europejskiej, w których system negocjacyjny jest integralną całością. Ewentualne

wzrosty wynagrodzeń w tych krajach, w tym również najniższego wynagrodzenia, są wspólną sprawą partnerów społecznych, koalicjantów i po uzgodnieniach automatycznie wchodzą w formie określonych zmian do układów zbiorowych pracy szczebla wyższego, które mają pierwszeństwo przed porozumieniami zakładowymi. Wpływa to na ograniczenie ingerencji państwa w gospodarkę, z drugiej zaś strony zobowiązuje koalicjantów do poszukiwania dynamicznej równowagi, zwłaszcza w zakresie płac, gdyż w przeciwnym wypadku pojawią się zachowania windykacyjne, spory zbiorowe, strajki, co nieuchronnie może prowadzić do bezwzględnej ingerencji największych organów parytetowych lub państwa. W Polsce przyjęte rozwiązanie w tej dziedzinie ma częściowo uzasadnienie w braku dojrzałości partnerów społecznych, niskim stopniu ich zorganizowania i nadmiernym upolitycznieniu struktur związkowych. Równocześnie dostrzega się dążenie do „ręcznego sterowania" wzrostem płac, do którego pracodawcy i państwo są przyzwyczajeni długoletnią praktyką. Na przykład zrezygnowanie z podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń nastąpiło dopiero w 1994 r., tj. wówczas gdy było oczywiste, że podatek ten urąga wszelkim zasadom podatkowym, dzieli pracodawców na „pokrzywdzonych" i „uprzywilejowanych", stanowi barierę dla jakiejkolwiek motywacji, jest narzędziem drenażu finansowego przedsiębiorstw państwowych, pomyślanym w sposób uwłaczający zasadzie sprawiedliwości społecznej i sprawiedliwego wynagradzania za taką samą pracę.

Niezwykle ważną, ale zarazem niebezpieczną dla polskich pracobiorców różnicę należy upatrywać w upowszechnieniu układów zbiorowych pracy na szczeblu zakładu pracy i dobrowolności przystępowania do układów zbiorowych pracy wyższego szczebla. W krajach Unii Europejskiej sytuacja na tym polu jest całkowicie odmienna. Wydawałoby się, że polskie regulacje są w tym wypadku niedopatrzeniem lub pomyłką. Tej odmienności nie należy jednak postrzegać w ten sposób. Owa powszechność zakładowych układów zbiorowych pracy wynika bowiem z dwóch przyczyn. Pierwszą z nich są słabości organizacyjne występujące po stronie pracodawców, których przesłanek nie można wyjaśnić całkowicie, zwłaszcza ich charakteru, tj. czy są to przesłanki obiektywne, czy subiektywne. Faktem jest, że na szczeblu branż oraz gospodarki jako całości brak jest reprezentatywnej organizacji pracodawców, która by mogła podjąć rokowania w sprawie układu zbiorowego pracy. Takiej reprezentacji nie ma również na szczeblu krajowym, a wspomniana Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych, ze względu na aktywny udział w niej państwa, nie spełnia tzw. warunków układowych. Drugą przyczyną, równie ważną, są niedostateczne możliwości płacowe zakładów pracy. W takiej sytuacji układ zbiorowy zawarty przez partnerów socjalnych w przedsiębiorstwie nie rodzi roszczeń i zachowań windykacyjnych wobec podmiotów zewnętrznych, chociaż nie zawsze to jest regułą.

Kolejna różnica wiąże się z zakresem przedmiotowym regulacji układów zbiorowych pracy o charakterze obligatoryjnie obowiązującym. Sam zakres przedmio-

towy układów zbiorowych pracy jest w Polsce bardzo szeroki, przy czym do niedawna był on wręcz niewyobrażalny. Jest on jednak mniejszy niż w Republice Federalnej Niemiec i Belgii, w których partnerzy socjalni mogą regulować niemal wszystko, łącznie ze świadczeniami emerytalno-rentowymi. Nie idzie tu tyle o zakres przedmiotowy regulacji, lecz o obligatoryjność owych regulacji. W branżowych układach zbiorowych pracy czy też układach ponadbranżowych w Belgii stanowi się autonomiczne prawo pracy, bezwzględnie obowiązujące dla partnerów socjalnych niższych szczebli, którzy zawierają układ zbiorowy pracy. W Polsce na szczeblu zakładowym układy pracy są również autonomicznym źródłem prawa, ale nad tym prawem poza ochronnymi normami Kodeksu pracy (normami minimalnymi) nie ma żadnego innego „strażnika", a ponadto prawo to może być zmieniane za przyzwoleniem stron, mimo że zmiany te nie będą akceptowane przez większość załogi przedsiębiorstwa.

Wydaje się, że najsłabszą stroną polskiego systemu negocjacyjnego, co nie występuje w krajach Unii Europejskiej, jest ulokowanie punktu ciężkości tego systemu w samych zakładach pracy. Jest to rozwiązanie nieszczęśliwe, zdecydowana bowiem większość zakładów pracy nie tylko nie jest właściwie przygotowana do zaproponowania, wynegocjowania i zawarcia układu zbiorowego pracy, ale nie ma do tego celu odpowiednio przygotowanych pracowników, tak po stronie pracodawcy, jak i pracobiorców. Nie ma też na ten cel odpowiednich środków finansowych, aby do tych prac angażować ekspertów, negocjatorów i arbitrów w wypadku powstania sporu zbiorowego. Z tym nie mamy do czynienia w krajach Unii Europejskiej, które będąc zdecydowanie bogatsze od Polski, nawet potrafią zaoszczędzić na dobrze zorganizowanym systemie negocjacyjnym. Ponadto przyjęte w nich rozwiązania „wyprowadzają" z zakładów pracy zagrożenia związane z powstawaniem sporów zbiorowych, dezorganizacją pracy czy wreszcie nieformalnym dogadywaniem się liderów związkowych z pracodawcami, przy równoczesnym braku poszanowania słusznych dążeń i żądań pracobiorców.

Oprócz wyżej przedstawionych zasadniczych różnic w omawianych systemach negocjacyjnych występują i inne, jednak ich ranga jest nieistotna.

Poza omówionymi różnicami występuje również bardzo wiele podobieństw między omawianymi systemami. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

1) konstrukcję polskiego systemu motywacyjnego,

2) przyjęcie nadrzędnej zasady, wedle której podstawowe kwestie w sprawach pracy i wynagrodzenia za nią regulowane są układami (umowami), stanowiącymi akt zgodnej woli układających się stron, tj. pracodawców i pracobiorców,

3) istnienie norm ochronnych, gwarantowanych prawnie, zabezpieczających pracobiorców przed nadmiernym wyzyskiem, pogarszaniem warunków pracy i pozbawieniem już osiągniętych zdobyczy o charakterze przywilejów, świadczeń i wymiaru czasu pracy,

4) zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy i sposób jego określania,
5) wyłączenia, których strony układów zbiorowych nie mogą regulować.

Ważąc przedstawione w niniejszym opracowaniu różnice i podobieństwa negocjacyjnych systemów płac można stwierdzić, że w Polsce dokonał się w tej dziedzinie duży postęp. Ogólna konstrukcja polskiego systemu negocjacyjnego płac w dużym stopniu odpowiada już wymaganiom i standardom europejskim. Musi być ona jednak nadal doskonalona, zwłaszcza w wielu obszarach rozwiązań szczegółowych.

5. Uwagi końcowe

Z porównania negocjacyjnych systemów płac w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej wynika, że system polski jest na ogół budowany według wzorów i standardów przyjmowanych powszechnie w tych krajach. Jest to słuszne i konieczne, gdyż działania te są zbieżne z dążeniami Polski, mającymi na celu integrację z państwami Unii Europejskiej. Wykazane w opracowaniu różnice między rozwiązaniami w tej dziedzinie w krajach o rozwiniętej i ustabilizowanej gospodarce rynkowej a w Polsce nie dyskredytują rodzimych rozwiązań. Wskazują one jednak na szereg uwarunkowań i trudności natury obiektywnej i subiektywnej, które są pozostałościami poprzedniego systemu oraz naturalnymi wytworami okresu transformacji systemu gospodarczego, bardzo podobnymi do okresów „drapieżnej" akumulacji pierwotnej. Teoria ekonomii nie rozpoznała prawidłowości rządzących przechodzeniem z gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej. Dlatego też nie można żądać, aby zwłaszcza w tym okresie zaaplikowano idealny, trafny i sprawiedliwy system negocjacyjny płac. Nawet gdyby taki system był idealny pod względem teoretycznym, to z pewnością nie byłby on efektywny w okresie transformacji, zwłaszcza gdy okres ten pragnie się skrócić w sposób maksymalny.

Wnikliwa analiza, zwłaszcza uregulowań szczegółowych, polskiego negocjacyjnego systemu płac i systemów negocjacyjnych płac państw Unii Europejskiej dowodzi, że ten pierwszy zaczerpnął bardzo wiele wzorców czy takich samych regulacji z systemów krajów Unii Europejskiej, w szczególności zaś z systemu belgijskiego. Można również odszukać w nim pewne elementy niemieckiego systemu negocjacyjnego płac.

Jest oczywiste, że wiele względów natury gospodarczej, społecznej, politycznej i historycznej nie pozwoliło przyjąć w Polsce gotowych rozwiązań w pełnym wymiarze w tej dziedzinie z krajów Unii Europejskiej. Na przeszkodzie takiego przedsięwzięcia stały nie tylko te względy, ale również kwestie natury socjologicznej i psychologicznej. Dopiero uwzględniając wszystkie uwarunkowania można wyrazić pogląd, że najbardziej zbliżone i możliwe do zaakceptowania społecznego wydają się rozwiązania belgijskie. Ten pogląd potwierdza m.in. fakt,

że zaproponowany w Polsce negocjacyjny system płac, który w dużym stopniu czerpał z doświadczeń belgijskich, został w praktyce zaakceptowany.

Słuszna wydaje się również propozycja, aby w dłuższym okresie w sposób bezkonfliktowy wdrażać bardzo efektywne rozwiązania niemieckie, zwłaszcza te, które wprowadzają tzw. trzecią siłę w zakładach pracy. Postulat ten ma głębokie uzasadnienie również i w tym, że Republika Federalna Niemiec jest dla Polski jednym z najważniejszych partnerów handlowych i między tymi krajami została nawiązana w najszerszym stopniu współpraca w ramach euroregionów. Ponadto największe przepływy siły roboczej i kapitału dotyczą właśnie Republiki Federalnej Niemiec.

NEGOTIABLE SYSTEMS OF WAGES IN POLAND AND IN THE CHOSEN COUNTRIES OF THE EU

Summary

The subject of this paper is to compare negotiable systems of wages in Poland and the chosen countries of the European Union, to determine the most significant differences and similarities and to indicate the necessary changes so that in the future the Polish negotiating system will correspond to the West European patterns and standards. At the same time the system should take into account the Polish conditions and it should be effective and supported by the public.

Applying for the EU membership, Poland (particularly in this field) must introduce very important changes which will improve labour effectiveness, growth of Polish enterprises and create conditions for mutually profitable flows of workforce, capital, technology and investments. The first significant changes introduced in Poland in the field of negotiable system of wages and a broadly understood social agreement correspond in their directions to the solutions commonly used in the EU countries. However, they must be further improved in the course of transformation of the Polish economy regulated by market mechanisms.

Improvement in the negotiable system of wages must first of all assume mass collective labour agreements at the branch level and abandoning the mass character of collective labour agreements at the enterprise level. They should be concluded only sporadically and only when an enterprise offer a more favourable agreement than the branch agreement. This means resignation from extremely liberal wage policy, transfering the possible arguments over wages to a higher level in order to protect enterprises against the possible wage conflicts, bringing social partnership within the framework of parity committee between employers and employees closer to reality, eliminating at the same time a considerable influence of the state upon the decisions of this committee, creating conditions for the establishment of branch parity committees within the frameworks of negotiable system of wages and making them more widespread.

Moreover, the article suggests the application of some solutions in the negotiable system of wages. These solutions function in the systems of these countries which are the most important economic partners of Poland and with which Poland becomes most closely integrated.