

20 lat CPS „Dialog”

Biuletyn jubileuszowy

ISSN 2300-7478

Nr 3/2014 (6)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Mamy dwadzieścia lat. Wspomnienie, Iwona Zakrzewska	2
Dwadzieścia lat minęło... Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w myślach, wspomnieniach, refleksjach	9
Meandry dialogu społecznego w Polsce, prof. Juliusz Gardawski	19
Dialog społeczny w Polsce: dylematy (nie)przystawalności, dr Piotr Ostrowski	25

Biuletyn jubileuszowy: 20 lat CPS „Dialog”

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – zespół: Magdalena Mojduszka, Agnieszka Składanowska,
Iwona Zakrzewska (przewodnicząca)

Zdjęcia: zasoby CPS „Dialog”, archiwum prywatne Mariana Osucha, archiwum Fundacji
im. Andrzeja Bączkowskiego

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Szanowni Państwo,

Rok 2014 jest brzemienny w ważne dla kraju i obywateli jubileusze. Za nami dziesiąta rocznica członkostwa Polski w Unii Europejskiej czy dwudziestopięciolecie przełomowych, częściowo wolnych wyborów parlamentarnych. Wielkie wyzwania pokonaliśmy jako naród godnie i skutecznie.

W ten uroczysty i z satysfakcją przeżywany rok wpisuje się także Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego ze swoją okrągłą dwudziestą rocznicą powstania.

Od 30 grudnia 1994 r. Centrum działa na rzecz promocji dialogu społecznego jako podstawowego sposobu budowania pokojowych relacji społecznych. Należy tu podkreślić wpływ patrona Centrum – ministra Andrzeja Bączkowskiego, jego wiedzy, stylu pracy i charyzmy na służebną działalność CPS „Dialog” w kierunku porozumienia pomiędzy partnerami dialogu społecznego.

Pragnąc uświetnić rocznicę, staraliśmy się odwołać do pamięci osób, które od lat tworzyły dialog społeczny, do ich wspomnień z dwudziestoletniej historii Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Spróbowaliśmy wspólnie odpowiedzieć sobie na pytania: Jakie były początki działalności Centrum? Z jakimi wartościami łączy się Centrum? Jakie wydarzenia i jakie postaci zapisały się szczególnie w Państwa pamięci?

Pozyskane w ten sposób od osób, którym bliska była idea prawdziwego dialogu społecznego na przestrzeni ostatnich 20 lat, dość skromne, lecz bezcenne dla nas ślady i dowody działalności Centrum przedstawiamy w niniejszym rocznicowym wydaniu.

Życzę Państwu i Centrum kolejnych sukcesów i jubileuszowych lat

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Mamy dwadzieścia lat. Wspomnienie

Iwona Zakrzewska,
Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Dialog oznacza, że ludzie wyszli z kryjówek, zbliżyli się do siebie, rozpoczęli wymianę zdań (...). Nikt nie zamyka się w kryjówce dobrowolnie, widocznie ma jakiś powód. Trzeba ten powód uznać. W pierwszym słowie dialogu kryje się wyznanie: ...z pewnością masz trochę racji. Z tym idzie w parze drugie, nie mniej ważne: ...z pewnością ja nie całkiem mam rację. Wyznaniami tymi obydwie strony wznoszą się jakby ponad siebie, dążąc ku wspólnocie jednego i tego samego punktu widzenia na sprawy i rzeczy (...). Dialog to budowanie wzajemności.

ks. prof. Józef Tischner „Etyka solidarności”

Historia Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” zaczęła się w grudniu 1994 r. Doświadczenia wynikające z trudnych i wielce skomplikowanych początków lat dziewięćdziesiątych zdeterminowanych wielkimi przemianami systemowymi, własnościowymi i społecznymi wskazywały na konieczność stworzenia platformy społecznego porozumienia.

Wobec niepokojów społecznych i fali strajków z inicjatywy Jacka Kuronia¹ strona rządowa wyraziła zgodę na przeprowadzenie społecznych negocjacji, których zadaniem byłoby zawarcie paktów regulujących „gorącą” tematykę prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, osłony socjalnej i innych równie ważnych kwestii społecznych. W wyniku wielokrotnych spotkań i dyskusji odbywających się równolegle w trzech zespołach roboczych 22 lutego 1993 r. powstał „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania”².

Do najważniejszych postanowień Paktu zaliczyć należy:

- *możliwość podjęcia przez pracowników decyzji o wyborze drogi przekształceń własnościowych swego przedsiębiorstwa w ciągu pół roku od wejścia w życie wynegocjowanych ustaw;*
- *złagodzenie warunków leasingu przedsiębiorstw przez spółki pracownicze;*
- *zagwarantowanie udziału pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw w zarządzaniu spółkami;*
- *zapowiedź restrukturyzacji finansowej banków państwowych oraz przedsiębiorstw państwowych z jednoczesnym określeniem możliwości przyspieszenia i uproszczenia restrukturyzacji długu;*
- *zastąpienie od II połowy 1993 r. dywidendy od majątku dywidendą od zysku;*
- *powołanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (w razie upadłości i niewypłacalności pracodawcy);*
- *uzgodnienie nowelizacji działów X i XI Kodeksu pracy (możliwość szerszego stosowania układów zbiorowych, wzmocnienie ochrony zdrowia pracowników);*
- *uzgodnienie stworzenia zakładowych funduszy socjalnych.*

Pakt przewidywał także różne – trójstronne lub dwustronne – mechanizmy kontroli wdrażania i funkcjonowania przyjętych w nim uzgodnień. Zasadnicze znaczenie miał zapis przewidujący utworzenie Trójstronnej Komisji, której zadaniem miało być monitorowanie procesów gospodarczych i podstawowych proporcji makroekonomicznych³.

We wspomnianym Pakcie wyrażono wolę powstania Trójstronnej Komisji będącej swego rodzaju forum, na którym

miały być przygotowywane propozycje rozwiązań dla polityki społeczno-gospodarczej państwa. Rolą Komisji Trójstronnej miało być również wydawanie opinii i wniosków dotyczących polityki płac i zatrudnienia w sektorze publicznym, polityki świadczeń socjalnych, jak również monitorowanie procesów gospodarczych.

I tak, uchwałą Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r. powołano Trójstronną Komisję⁴. W skład Komisji mieli wejść przedstawiciele naczelných organów administracji państwowej, związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Na status i działalność samej Trójstronnej Komisji powinno się spoglądać, mając na uwadze jej dwa okresy: pierwszy, w latach 1994–2001, i drugi od 2001 r. do dnia dzisiejszego. Pierwszy okres działalności TK regulowany był poprzez wspomnianą Uchwałę Rady Ministrów z 1994 r., drugi natomiast regulowała ustawa Sejmu RP z lipca 2001 r. ustanawiająca Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS)⁵.

W skład Komisji Trójstronnej z pierwszego okresu jej istnienia wchodził przedstawiciele naczelných organów administracji państwowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców, wszystkich, którzy podpisali w 1993 r. „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym...”.

W jej skład weszło po pięciu przedstawicieli ze strony rządu – reprezentujących Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Ministerstwo Przemysłu i Handlu, Ministerstwo Przekształceń Własnościowych, Ministerstwo Finansów, Centralny Urząd Planowania; partnerów społecznych – z Konfederacji Pracodawców Polskich, Ogólnopolskiego Porozumie-

¹ Jacek Kuroń (3.03.1934 – 17.06.2004), działacz opozycyjny w czasach PRL, minister pracy i polityki socjalnej w latach 1989–1990 i 1992–1993, od 1989 do 2001 r. poseł na sejm X, I, II, III kadencji, kawaler Orderu Orła Białego.

² Pakt negocjowany był w czasie rządów Hanny Suchockiej (1992–1993), dalsze prace i negocjacje miały odbywać się w ramach Trójstronnej Komisji.

³ Strona internetowa MPiPS, rozdział *Dialog społeczny*, podrozdział *Porozumienia społeczne w Polsce*.

⁴ Uchwała Nr 7/94 Rady Ministrów z dnia 15 lutego 1994 r. w sprawie powołania Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, zmieniona uchwałą Nr 69/96 z dnia 18 czerwca 1996 r. oraz uchwałą Nr 144/96 z dnia 17 grudnia 1996 r.

⁵ Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz.U. 2001 nr 100, poz. 1080. Wprowadzone zostały zmiany do ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234), ustawy o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 235), ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (Dz.U. z 1999 r. Nr 110, poz. 1255) oraz art. 25 pkt 2 niniejszej ustawy miały wejść w życie po upływie 2 miesięcy od dnia powołania pierwszego składu Komisji.

nia Związków Zawodowych i Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz po jednym przedstawicielu każdego z siedmiu związków branżowych:

- 1) Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP,
 - 2) Konfederacji Związków Zawodowych Energetyków,
 - 3) Porozumienia Związków Zawodowych „Kadra”,
 - 4) Związku Zawodowego Inżynierów i Techników,
 - 5) Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce,
 - 6) Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej,
 - 7) Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego.
- Ponadto w pracach Komisji uczestniczyli w charakterze obserwatorów przedstawiciele: Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi⁶.



I okres Trójstronnej Komisji – lata 1994–2001

Źródło: Zdjęcie dzięki uprzejmości pana Mariana Osucha.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom i potrzebie ustawowego umocowania Komisji, na początku 2000 r. rozpoczęto prace nad projektem ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Do dialogu i współpracy partnerów społecznych, stanowiących podstawę ustroju gospodarczego Polski, nawiązywała również wprowadzona w 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁷. Po wielomiesięcznych pracach Zespołu roboczego ds. przygotowania projektu ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych zaakceptowany przez Radę Ministrów projekt ustawy trafił pod obrady Sejmu RP. Do Sejmu trafił też drugi projekt, złożony przez posłów Sojuszu Lewicy Demokratycznej.

Ostatecznie 6 lipca 2001 r. została uchwalona *Ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych*. W Rozdziale I „Cel i zadania Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych” art. 1 ust. 1 Ustawy czytamy: „Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, zwana dalej „Komisją”, stanowi forum dialogu społecznego prowadzonego dla

godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego”.

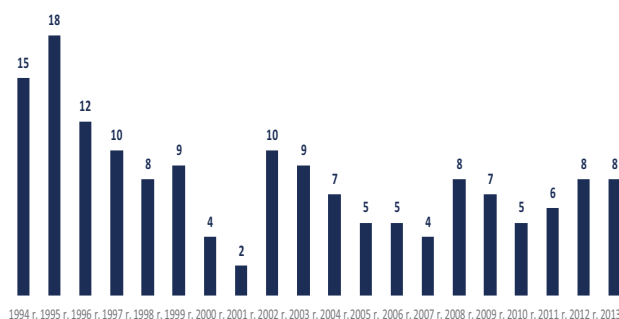


II okres Trójstronnej Komisji – Posiedzenie inauguracyjne 23.11.2001 r.

Przewodniczący Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w latach 1994–2014:

1. Andrzej Bączkowski
2. Maciej Manicki
3. Tadeusz Zieliński
4. Longin Komołowski
5. Jerzy Hausner
6. Jacek Piechota
7. Krzysztof Michałkiewicz
8. Anna Kalata
9. Joanna Kluzik-Rostkowska
10. Waldemar Pawlak
11. Władysław Kosiniak-Kamysz

Wykres 1. W latach 1994–2013 odbyło się 160 posiedzeń plenarnych Komisji Trójstronnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych przez MPiPS oraz CPS „Dialog”.

⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych, Informator za rok 2012, Biblioteka Dialogu Społecznego, Warszawa 2013.

⁷ Rozdział I, art. 20 Ustawy Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Nasz patron...

Wiceministrem, a niedługo potem ministrem resortu pracy, był Andrzej Bączkowski⁸, późniejszy twórca naszego Centrum. Andrzej Bączkowski we wspomnieniach jego znajomych i współpracowników był człowiekiem misyjnym, cierpliwym i świetnym negocjatorem. Stał się symbolem dialogu społecznego. Jego talent negocjacyjny i niezwykła osobowość często pozwalały na wypracowanie wspólnych rozwiązań.



Źródło: Zdjęcie dzięki uprzejmości Fundacji im. Andrzeja Bączkowskiego.

Andrzej Bączkowski był pierwszym przewodniczącym Trójstronnej Komisji. Według relacji ówczesnych uczestników spotkań TK Bączkowski był autentyczny w negocjacjach, a samo dialogowanie było dla niego czymś w rodzaju misji społecznej. Wielu pamięta opowieści o ministrze Bączkowskim uciekającym ze szpitala, gdy w tym czasie odbywały się negocjacje, a kiedy zaczynał je prowadzić, to ich nie kończył dopóki nie doszło do porozumienia. Kiedy jako minister pracy i polityki społecznej podjął się pracy nad reformą ubezpieczeń społecznych, mówił: „Polska reforma musi być maksymalnie odważna, ale w granicach realności. Nie możemy czekać z założonymi rękami na cud, bo cudu nie będzie. Polska zasługuje na reformę, która musi być przede wszystkim sprawiedliwa”.



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości Fundacji im. Andrzeja Bączkowskiego.

Po okresie wyczekiwania i niepewności co do postaci polskiego dialogu nastąpił okres twórczy, który trwał przez pierwszych kilkanaście miesięcy kierowania nim przez wiceministra pracy, a następnie ministra tego resortu Andrzeja Bączkowskiego⁹.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” utworzono dzięki jego staraniom.



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości Fundacji im. Andrzeja Bączkowskiego.

⁸ Andrzej Bączkowski (8.10.1955–7.11.1996), prawnik, w latach 1991–1996 wiceminister pracy, następnie od 15.02.1996 do 7.11.1996 r. minister pracy i polityki społecznej, jeden z inicjatorów powołania Komisji Trójstronnej. Zmarł nagle na zawał serca, pochowany został na warszawskich Powązkach. Pośmiertnie odznaczony Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski za wybitne zasługi w służbie publicznej i państwowej. Od 1997 r. dla uczczenia jego pamięci przyznawana jest nagroda imienia Andrzeja Bączkowskiego osobom będącym wzorem służby publicznej, rozwiązującym ważne problemy społeczne, kierującym się zasadą działania „ponad podziałami”. Nagrodę przyznaje Fundacja im. Andrzeja Bączkowskiego. W składzie Kapituły Nagrody znajdują się: wdowa po Andrzeju Bączkowskim, ministrowie pracy współpracujący kiedyś z A. Bączkowskim, jego przyjaciele i laureaci nagrody.

⁹ Gardawski J., *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa 2009.

W Centrum odbywało się wiele spotkań...

30 grudnia 1994 r. minister pracy i polityki socjalnej powołał jednostkę organizacyjną, której zadaniem miało być tworzenie warunków mediacji i doradztwa w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych. Do 2009 r. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” było zakładem budżetowym, od 2010 r., zgodnie z Zarządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Centrum stało się jednostką budżetową podległą Ministrowi Pracy.

Podstawowym zadaniem Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” było i jest tworzenie warunków służących mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu rozwiązywaniu konfliktów społecznych, a także wspieranie instytucji porozumienia społecznego. Celem Centrum jest również kształcenie oraz doskonalenie uczestników dialogu społecznego poprzez organizowanie i prowadzenie działalności szkoleniowej.

**Pierwotna idea
przyświecająca Andrzejowi
Bączkowskiemu, wypełniając się
treścią przez dwa dziesięciolecia,
pozostaje nadal nie do końca
zapisaną kartą. Jesteśmy jako
Centrum otwarci na nowe
wyzwania, nowatorskie
propozycje oraz na
instytucjonalne i obywatelskie
inicjatywy służące dialogowi
społecznemu w Polsce.**

Wykonując działania statutowe, w całym okresie swego istnienia Centrum dążyło do upowszechniania i pogłębiania idei szeroko rozumianego dialogu społecznego, wykonując między innymi prace badawczo-informacyjne, wydawnicze i publikacyjne. Od wielu lat wydaje również kwartalnik „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, a w ostatnich dwóch latach zajęło się wydawaniem biuletynów z analizami oraz materiałami pochodzącymi z organizowanych przez siebie konferencji. Publikacje te skierowane są do środowiska partnerów dialogu społecznego.

DECYZJA

MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 30 grudnia 1994 r.

w sprawie utworzenia zakładu budżetowego "Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog".

Na podstawie § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 maja 1991 roku w sprawie zakładów budżetowych (Dz. U. Nr 42, poz. 183) zarządza się co następuje:

§ 1.

1. Z dniem 1 stycznia 1995 r. tworzy się zakład budżetowy "Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog" zwane dalej Centrum.
2. Centrum jest jednostką organizacyjną Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej działającą jako zakład budżetowy.
3. Siedzibą Centrum jest Warszawa.

§ 2.

1. Centrum realizuje zadania szkoleniowe i badawczo - informacyjne przygotowujące partnerów społecznych do udziału w rokovaniach zbiorowych.
2. Szczegółowy zakres działania Centrum określa statut stanowiący załącznik do niniejszej decyzji.
3. Organizację wewnętrzną Centrum określa regulamin organizacyjny zatwierdzony przez dyrektora.

§ 3.

Centrum kieruje dyrektor powoływany i odwoływany przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

§ 4.

Dla realizacji celów statutowych Centrum przejmie obiekt przy ul. Limanowskiego 23 będący własnością Skarbu Państwa.

§ 5.

Centrum dokonuje rozliczeń z Ministerstwem Pracy i Polityki Socjalnej według kosztów własnych.

§ 6.

Centrum będzie rozliczać się z częścią budżetu 09 Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.

§ 7.

Źródłem przychodów Centrum są środki pozyskiwane z działalności statutowej. Przychody przeznaczone są na pokrycie kosztów bieżącej działalności Centrum.

§ 8.

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.



Leszek Miller

**Akt powołujący do życia
Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”**

Dyrektorzy Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w latach 1994–2014:

1. Franciszek Adamczyk
2. Paweł Georgica
3. Ewa Sharman
4. Barbara Kot-Doniec
5. Wojciech Misztal
6. Andrzej Górski
7. Lidia Węglowska (p.o.)
8. Elżbieta Augustynowicz
9. Iwona Zakrzewska

W ramach prowadzonej działalności w Centrum odbywały się i nadal odbywają:

- posiedzenia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz posiedzenia Trójstronnych Zespołów Branżowych;
- szkolenia, konferencje, spotkania departamentów i biur Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz współpracujących ministerstw;
- szkolenia, konferencje, spotkania partnerów społecznych oraz klientów zewnętrznych;
- konferencje i debaty organizowane przez Centrum.

Uczestnicy dialogu społecznego organizowali w Centrum konferencje, warsztaty oraz seminaria, a dzięki bazie noclegowej i odpowiedniemu zapleczu technicznemu Centrum służyło pomocą przy organizacji spotkań pracodawców, pracobiorców oraz rządu. Tylko w latach 2003–2013 w CPS „Dialog” zorganizowano 3958 spotkań, w których uczestniczyło 138 058 osób. Natomiast od roku 2003 do końca października 2014 r. w ponad 4200 spotkaniach organizowanych w Centrum Partnerstwa Społecznego udział wzięło prawie 148 tys. osób.



Podczas swojej dwudziestoletniej działalności Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” zorganizowało wiele szkoleń i konferencji z udziałem lub we współpracy z organizacjami związkowymi, firmami szkoleniowymi, jak również z wieloma urzędami administracji państwowej. Cen-

trum współpracowało lub nadal kontynuuje współpracę z wieloma partnerami krajowymi, w tym m.in.: Business Centre Club, Forum Związków Zawodowych, Fundacją Promocji Gmin Polskich, Fundacją im. Stefana Batorego, Instytutem Badań nad Gospodarką Rynkową, Konfederacją Lewiatan, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych, NSZZ „Solidarność”, Związkiem Powiatów Polskich, Związkiem Rzemiosła Polskiego, organizacjami pozarządowymi, samorządami i administracją terenową.



Spotkanie liderów samorządowych – 14–15.10.2004 r.

Wśród partnerów zagranicznych, z którymi współpracowało Centrum, należy wymienić: jednostki organizacyjne Międzynarodowej Organizacji Pracy, jednostki organizacyjne United Nations Development Programme, Fundację Współpracy Polsko-Niemieckiej, Fundację Eberta, Fundację Adenauera, Dom Europejski w Lipsku, Fundację Wspierania Małej Przedsiębiorczości w Kaliningradzie, Wileński Inkubator Biznesu, Narodową Radę Partnerstwa Społecznego przy Prezydencie Ukrainy.

Nie można mówić o promocji dialogu społecznego bez udziału instytucji działających regionalnie. W tej dziedzinie Centrum stale rozszerza swoją działalność, zapraszając do współpracy instytucje, stowarzyszenia, naukowców, ekspertów i organizacje zainteresowane tematyką dialogu społecznego.

*Podczas swojej
dwudziestoletniej działalności
Centrum Partnerstwa
Społecznego „Dialog”
im. Andrzeja Bączkowskiego
zorganizowało wiele szkoleń
i konferencji
z udziałem lub we współpracy
z organizacjami związkowymi,
firmami szkoleniowymi,
jak również z wieloma urzędami
administracji państwowej.*

W tym miejscu należy bardzo mocno podkreślić wciąż rozwijającą się współpracę Centrum z autorytetami w dziedzinie dialogu społecznego, polityki społecznej czy szeroko pojętej ekonomii.



Posiedzenie inauguracyjne Trójstronnej Komisji ds. Soczeczno-Gospodarczych w dniu 23 listopada 2001 r.

Nie można mówić o promocji dialogu społecznego bez udziału instytucji działających regionalnie. W tej dziedzinie Centrum stale rozszerza swoją działalność, zapraszając do współpracy instytucje, stowarzyszenia, naukowców, ekspertów i organizacje zainteresowane tematyką dialogu społecznego.

Pierwotna idea przyświecająca ministrowi pracy Andrzejowi Bączkowskiemu, wypełniając się treścią przez dwa dziesięciolecia, pozostaje nadal nie do końca zapisaną



Konferencja „Rozmowy z Europą – ku wspólnej przyszłości” zorganizowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum Partnerstwa Społecznego im. Andrzeja Bączkowskiego z udziałem Głównego Negocjatora – ministra Jana Kułakowskiego w dniu 28 czerwca 2001 r.

kartą. Jesteśmy jako Centrum otwarci na nowe wyzwania, nowatorskie propozycje oraz na instytucjonalne i obywatelskie inicjatywy służące dialogowi społecznemu w Polsce.

Dwadzieścia lat minęło...

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w myślach, wspomnieniach, refleksjach



Jerzy Bartnik
Prezes Związku Rzemiosła
Polskiego

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” jako instytucja odgrywała i nadal ma niebagatelną rolę dla rozwoju dialogu społecznego. Posiedzenia Komisji Trójstronnej i jej zespołów problemowych powinny mieć zaplecze do odbywania swoich spotkań, jak to się dzieje do tej pory. Łatwiej rozmawia się na neutralnym gruncie niż na przykład w resorcie pracy. Najbardziej w pamięci utkwiły mi spotkania do późnych godzin nocnych, podczas których prowadzono negocjacje wśród partnerów społecznych nad ważkimi problemami społeczno-gospodarczymi kraju. To tu udało się obniżyć stawkę podatku CIT z 27 do 19 proc., to tu przychodzili ministrowie i premierzy rządu RP, chcąc rozmawiać z przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych.

Wiadomo, początki nie były łatwe. Brak zaplecza technicznego, merytorycznego i odległość od centrum miasta miały wpływ na to, żeby CPS „Dialog” musiał zapracować na to, aby stać się ważnym centrum dla dialogu społecznego. Wymagało to odpowiedniej reklamy i upływu czasu. Społeczeństwo powoli przyzwyczajało się do istnienia ni-

niejszej instytucji, zaczęto doceniać jej rolę. W 2006 r. prowadzono prace nad umową społeczną, którą bardzo wspierał Prezydent Lech Kaczyński. Wielogodzinne uzgadnianie, dogadywanie się w drodze konsensusu pokazało, iż dialog autonomiczny pomiędzy związkowcami a pracodawcami wychodzi i jest skuteczny, a rząd może wykorzystywać jego rezultaty.

Wielokrotnie partnerzy społeczni podkreślali, że do prowadzenia skutecznego dialogu społecznego potrzebne jest zaplecze eksperckie. Takie zaplecze zdaniem Związku Rzemiosła Polskiego powinno mieścić się w CPS „Dialog”. Jest to miejsce kojarzone z dialogiem społecznym. Niestety, nigdy nie udało się znaleźć rozwiązania, które skutkowałoby powołaniem instytucji niezależnych ekspertów ani środków na jego funkcjonowanie. Sądzę, że z korzyścią do podniesienia wartości dialogu społecznego byłoby niezależne zaplecze techniczne dla partnerów społecznych.

***Gratuluje funkcjonowania
CPS „Dialog” i ciągłego
polepszania jego wizerunku.***

Pamiętam również, że CPS wzięło na siebie część zadań w realizacji projektu systemowego 5.5.1 prowadzonego przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Osoby zatrudnione do realizacji projektu bardzo angażowały się w jego realizację. Sprawy organizacyjne i rozliczeniowe były załatwiane sprawnie i bez opóźnień. Projekt przyniósł wiele korzyści dla organizacji partnerów społecznych. Podniósł ich wiedzę, kompetencję i doświadczenie. Działania promocyjne prowadzone w tym projekcie na szeroką skalę podwyższyły świadomość społeczeństwa o dialogu społecznym.

Wydawanie przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” kwartalnika „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” jest cennym źródłem informacji o tym, co aktualnie dzieje się w dialogu społecznym. Jakie tematy są przedmiotem pracy i jakie zagadnienia powinny być podjęte przez środowisko pracy. Publikacje związane z tematyką rynku pracy, stosunków pracy (analizy Kodeksu pracy), restrukturyzacji poszczególnych sektorów gospodarki, sposobów negocjowania interesów, związków zawodowych, relacji między pracodawcami i pracownikami to najczęściej podejmowane tematy, z których może korzystać cały świat pracy.

„CPS „Dialog” to przede wszystkim miejsce spotkań partnerów – członków Trójstronnej Komisji. To także miejsce szeregu interesujących i ważnych merytorycznie konferencji, organizowanych przez same Centrum. To wreszcie hotel dla uczestników dialogu społecznego, przybywających spoza Warszawy. Z roku na rok coraz bardziej CPS „Dialog” staje się głównym adresem w Polsce, pod którym prowadzi się dyskusje, rozmowy, negocjacje, związane z dialogiem społecznym – ale nie tylko”.

**Zbigniew Żurek,
Wiceprezes Business Centre Club**

Gratuluje funkcjonowania CPS „Dialog” i ciągłego polepszania jego wizerunku. Życzę dalszych sukcesów i działania na rzecz dialogu społecznego w Polsce w kolejnych latach.



**Irena Dryll,
długoletnia dziennikarka
i znawczyni problematyki
dialogu społecznego**

CPS „Dialog” to ogromnie ważna instytucja, która potrafi łączyć ludzi o zupełnie różnych światopoglądach, a którzy mają wspólną jedną rzecz, a mianowicie wrażliwość społeczną i chęć dogadania się ponad podziałami. To ludzie, którzy nie mają przysłowiowego noża w zębach, tylko chcą się porozumieć i coś pozytywnego robić w sensie praktycznym.

Poza tym Centrum jest to instytucja, która pozwala warszawiakom dowiedzieć się tego, co słychać w miejscach odległych od stolicy, ponieważ przyjeżdżają tu na posiedzenia zespołów Trójstronnej Komisji ludzie z różnych części Polski ze swoją rzetelną wiedzą o tym, co się tam dzieje. Dyskusje w zespołach, zwłaszcza branżowych, są pasjonujące, np. tzw. zespół górniczy grupuje ludzi z kopalń, z przysłowiowego „przodka”, z górniczej elity. Te dwa spojrzenia, które zbiegają się podczas dyskusji w zespołach, pokazują rzeczywisty stan branży.



Można powiedzieć, że CPS „Dialog” jest częścią polskiej transformacji. To instytucja, która daje poczucie, że w dialogu ogromnie się liczy zaufanie partnerów do siebie nawzajem. Bez tego nie powiodą się żadne negocjacje.

*CPS „Dialog” jest piękne jako
miejsce, zwłaszcza wiosną
i latem, kiedy robi się zielono.
Czuje się tutaj powiew wiosny
i widzi kobiecą rękę w troskliwym
dbaniu o szczegóły.*

Poza tym CPS „Dialog” jest piękne jako miejsce, zwłaszcza wiosną i latem, kiedy robi się zielono. Czuje się tutaj powiew wiosny i widzi kobiecą rękę w troskliwym dbaniu o szczegóły. Wchodząc do Centrum ma się poczucie, że jest się po prostu w fajnym miejscu.



prof. Kazimierz W. Frieske,
Dyrektor Instytutu Pracy
i Spraw Socjalnych

Osobisty – i wolny od ambicji historyka dokumentującego bieg wydarzeń starannymi, archiwalnymi kwerendami – wgląd w „żywe”, tj. takie, jakie zostały odłożone w pamięci, losy Trójstronnej Komisji można prowadzić kilkoma ścieżkami. Można mianowicie uznać, że była ona „wynalazkiem” Jacka Kuronia usiłującego wbudować w instytucjonalne ramy społeczne napięcia pierwszych lat transformacji. Można też utrzymywać, że był to instytucjonalny implant z krajów Europy Zachodniej, np. z Francji czy Niemiec, a zatem z krajów, na które oglądaliśmy się wówczas, budując pracownię zręby nowego ładu społeczno-gospodarczego.

Równie dobrze, pamiętając o związkowych korzeniach polskich przemian, można myśleć o tym, że Trójstronna Komisja miała służyć przekładaniu interesów związkowych na interesy polityczne lub, mówiąc bardziej brutalnie, stworzyć związkom możliwości pilnowania mniej czy bardziej sprawiedliwego – cokolwiek słówko to mogłoby tu oznaczać – rozkładania kosztów zmian gospodarczych. To zaledwie trzy spośród przynajmniej kilku innych kierunków myślenia pojawiających się w pierwszej połowie lat 90. i zapewne żaden z nich z osobna (co akurat w tym przypadku wydaje się ważne) nie pozwala na zrozumienie dynamiki tamtych czasów. Ale na tym nie koniec kłopotów.

Otóż, patrząc na tamten czas z perspektywy kolejnych lat i zastanawiając się nad źródłami naszych wspólnych sukcesów i porażek, umiałbym zapewne zbudować obszerną argumentację, wedle której warto szukać ich głębiej. Mianowicie warto może przypomnieć i zastosować do naszego myślenia, o czym poucza nieustannie prof. Marcin Król, wtedy gdy przypomina, skądinąd bardzo trafnie, że wyjściowym warunkiem dobrego funkcjonowania instytucji demokratycznych jest ich osadzenie w demokratycznej kulturze, a zatem w szacunku dla ludzkiej podmiotowości, sprzyjaniu różnym formom obywatelskiego zaangażowania, a też – może przede wszystkim – nieustannej trosce o to, aby demokratyczne procedury służyły celom, które chce się przy ich pomocy realizować, nie zaś proceduralnej grze z celami tymi sprzecznej. Wszak mówi się często o tym, że najgorszą formą tyranii są rządy ludzi sprawowane przy pomocy prawa. To akurat mam za warunek zgoła kluczowy nie tylko ze względów teoretycznych, a to dlatego, że – sięgając w głąb pamięci – przypominam sobie cyniczny uśmieszek urzędnika, który, uzasadniając kolejną odmowę wydania paszportu, poinformował mnie o swoim znawstwie rzymskich paremii, mówiąc *dura lex, sed lex*.



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości Pana Mariana Osucha.

sów i porażek, umiałbym zapewne zbudować obszerną argumentację, wedle której warto szukać ich głębiej. Mianowicie warto może przypomnieć i zastosować do naszego myślenia, o czym poucza nieustannie prof. Marcin Król, wtedy gdy przypomina, skądinąd bardzo trafnie, że wyjściowym warunkiem dobrego funkcjonowania instytucji demokratycznych jest ich osadzenie w demokratycznej kulturze, a zatem w szacunku dla ludzkiej podmiotowości, sprzyjaniu różnym formom obywatelskiego zaangażowania, a też – może przede wszystkim – nieustannej trosce o to, aby demokratyczne procedury służyły celom, które chce się przy ich pomocy realizować, nie zaś proceduralnej grze z celami tymi sprzecznej. Wszak mówi się często o tym, że najgorszą formą tyranii są rządy ludzi sprawowane przy pomocy prawa. To akurat mam za warunek zgoła kluczowy nie tylko ze względów teoretycznych, a to dlatego, że – sięgając w głąb pamięci – przypominam sobie cyniczny uśmieszek urzędnika, który, uzasadniając kolejną odmowę wydania paszportu, poinformował mnie o swoim znawstwie rzymskich paremii, mówiąc *dura lex, sed lex*.

*Dialog społeczny i służące
temu dialogowi instytucje
będą funkcjonowały dobrze,
tj. w sposób zgodny z wpisanymi
w nie ideami, tylko wtedy i tylko
w takiej mierze, w jakiej wpiszą się
one w szerszą kulturę dialogu.*

Mając na uwadze te względy, warto powiedzieć, że dialog społeczny i służące temu dialogowi instytucje będą funkcjonowały dobrze, tj. w sposób zgodny z wpisanymi w nie ideami, tylko wtedy i tylko w takiej mierze, w jakiej wpiszą się one w szerszą kulturę dialogu, a zatem w kulturę służącą

porozumieniu, i co ważniejsze, w kulturę, w której zwykła przyzwoitość zakazuje eksploatowania jego stronom formalnych części owego porozumienia – jeśli zatem popadają one w sprzeczność z jego „duchem”. Otóż, jeśli w ten sposób pomyśli się o pogłębieniu dialogu społecznego i o Trójstronnej Komisji, to nietrudno zauważyć, że towarzyszące mu idee były analizowane i dyskutowane dość szeroko w mrocznych czasach lat 80. ubiegłego wieku, a więc przynajmniej na dziesięć lat przed jej powstaniem.



Tu akurat przychodzi mi do głowy książka, dzisiaj już chyba zapomniana, a w każdym razie rzadko przywoływana. Pamiętam zainteresowanie, jakie wzbudziły niegdyś prace Jarosława Rudniańskiego, który usiłował zastosować prakseologiczną aparaturę pojęciową do analizy konfliktu i jego nacisk na ideę „walki niezbrojnej”. Pamiętam też wydaną w końcu lat 70. w Paryżu książkę A. Grzegorzycy „Filozofia czasu próby” i warunki, w jakich usprawiedliwione wydawało się szukanie kompromisu.

Dla tych powodów skłonny jestem sądzić, że nie należy redukować okoliczności sprzyjających powstaniu Trójstronnej Komisji do pragmatycznych reakcji na wyzwania, jakie niosły ze sobą pierwsze lata transformacji. Zgoła przeciwnie, chciałbym akcentować to, że wpisywała się ona w zeitgeist tamtych lat, że wyrosła ona z kultury dialogu, w którą wbudowany jest stanowczy zakaz instrumentalizacji kompromisu. O tym jestem przekonany, natomiast wcale nie jestem pewny tego, czy bieg czasu nie skłania nas do zapominania o tym zakazie.



Bogdan Grzybowski,
ekspert Ogólnopolskiego
Porozumienia Związków
Zawodowych

Rozpoczęty w październiku 1992 r. dialog w zakresie rozwiązań regulujących sytuację przedsiębiorstw państwo-

wych i ich pracowników w okresie dochodzenia do gospodarki rynkowej, a którego finiszem było zawarcie w lutym 1993 r. pierwszego paktu społecznego, unaocnił, że potrzebne są instytucjonalne warunki służące mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspieraniu instytucji porozumienia społecznego. Prowadzone odrębnie negocjacje ze związkiem NSZZ „Solidarność” i z pozostałymi związkami zawodowymi podszyte były niejasnymi intencjami rządu, wzajemną nieufnością oraz brakiem kontrpartniera w postaci związków pracodawców, dlatego powołanie przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 30 grudnia 1994 r. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odebrałem jako szansę na cywilizowany dialog, sformalizowanie procedur negocjowania, w szczególności z udziałem ekspertów, tym bardziej, że powołana wcześniej, tj. 15 lutego 1994 r., Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych nie miała stałego miejsca do prowadzenia dialogu. Na szczęście tak się stało.



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości Pana Mariana Osucha.

**Powołanie CPS „Dialog”
odebrałem jako szansę na
cywilizowany dialog,
sformalizowanie procedur
negocjowania, w szczególności
z udziałem ekspertów, tym
bardziej, że powołana wcześniej,
tj. 15 lutego 1994 r.,
Trójstronna Komisja ds.
Społeczno-Gospodarczych
nie miała stałego miejsca
do prowadzenia dialogu.**

Porównując warunki funkcjonowania, działania oraz efekty pracy w dwóch okresach i dwóch modelach Komisji Trójstronnej, trzeba zauważyć istotne różnice. W pierwszych latach funkcjonowania Komisji Trójstronnej jej prace skupione były na debatach dotyczących kształtowania warunków dla wzrostu wynagrodzeń.

W początkowym okresie bardzo często pracodawcy zacinali się jak komputer. Wszystko było na nie, dlatego często trzeba było ich resetować. Ale by oddać atmosferę tamtego czasu, powiem, że zacięły się obie strony – i pracodawcy, i związkowcy. Obie strony bały się, że jeżeli ustąpią w negocjacjach, to ich zaplecze im tego nie daruje. W drugiej fazie istnienia Komisji Trójstronnej, od 2000 r., po kilku nieudanych próbach zawarcia paktu o pracy, w związku ze wzrostem bezrobocia, tematyka pracy w kontekście wzrostu przedsiębiorczości dla tworzenia miejsc pracy stała się kluczowa.

To, co jest największą zdobyczą CPS „Dialog” to wykonywanie prac badawczych i analitycznych w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy, promowanie nowych rozwiązań w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy oraz bezkonfliktowych metod kształtowania tych stosunków, a także prowadzenie działalności badawczej, doradczej i informacyjnej. Skupienie w CPS tak wybitnych naukowców, jak Juliusz Gardawski, Marek Pliszkiwicz, Jacek Sroka czy Rafał Towski sprowadziło dialog na zupełnie inne, szersze tory.



prof. dr hab. med. Danuta Koradecka
Dyrektor Centralnego Instytutu
Ochrony Pracy – Państwowego
Instytutu Badawczego

Powołanie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” było przełomowym momentem w poszukiwaniu formuły porozumienia w kwestiach społecznych między pracownikami a pracodawcami i rządem. Wybór ministra Andrzeja Bączkowskiego na patrona Centrum „Dialog” przyczynił się do wzrostu wymagań wobec tego przedsięwzięcia. Zawsze, kiedy jestem w Centrum, czuję cenny klimat koncyliacyjny, serdeczną obecność tego wyjątkowego człowieka, a także polityka w najlepszym tego słowa znaczeniu. To właśnie z Andrzejem Bączkowskim pracowaliśmy nad systemem zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej.

W 2008 r. podjęto rozmowy w Komisji Trójstronnej mające na celu rozwiązanie problemu uregulowania w systemie ubezpieczeń społecznych kryteriów merytorycznych wcześniejszego przechodzenia na emeryturę z tytułu prac w wa-

„CPS „Dialog” to dla mnie miejsce wymiany poglądów podczas szeregu spotkań, narad czy konferencji, zarówno tych oficjalnych, jak i tych nieformalnych. Szczególnie teraz, w okresie kryzysu dialogu społecznego, Centrum ma duże „pole do popisu”, z uwagi na swój autorytet w środowisku, a także imię patrona Andrzeja Bączkowskiego, który potrafił, wznosząc się ponad uwarunkowania polityczne, stworzyć klimat do rozmów w duchu dialogu społecznego”.

Andrzej Strębski, ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

runkach szczególnych lub o szczególnym charakterze. Nasz Instytut został wtedy włączony w ten wyjątkowo trudny dialog w celu opracowania w dyskusji z partnerami społecznymi uściślonych kryteriów nowego rozwiązania. Było to na pewno największe wyzwanie w moim życiu zawodowym.

Kiedy przygotowaliśmy ekspertyzy, a potem spędzałam długie godziny, dni i tygodnie na dyskusjach z przedstawicielami organizacji pracowników i pracodawców, często wracaliśmy myślami do Andrzeja Bączkowskiego. Myślę, że nie tylko mnie pomagało to przełamywać nieuniknione w takim dialogu kryzysy. Tak postrzegam rolę Centrum „Dialog” także w przyszłości.



***Powołanie CPS „Dialog”
było przełomowym momentem
w poszukiwaniu formuły
porozumienia w kwestiach
społecznych między
pracownikami a pracodawcami
i rządem.***



**Marian Osuch,
Zastępca Przewodniczącego
Pracodawców Transportu
Publicznego**

Moje wspomnienia z CPS „Dialog” i szeroko pojętym dialogiem społecznym łączą się z moją funkcją – byłem przedstawicielem pracodawców. Najpierw Konfederacji Pracodawców w Trójsstronnej Komisji. Zanim jednak Komisja zaczęła funkcjonować to podwaliną dialogu społecznego w Polsce był „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania” z 22 lutego 1993 r. Od niego rozpoczęła się forma dialogu na poziomie centralnym, jeszcze nie tak zorganizowana jak późniejsza Trójsstronna Komisja, ale już zaczęto rozmawiać. Takie spotkania najpierw były organizowane w ministerstwie pracy. W pewnym momencie zaczęły być one jednak – delikatnie mówiąc – zakłócane. Czasem przedstawiciele związków zawodowych nie przychodzili, a czasem przychodzili, ale nie chcieli wyjść. W związku z tym resort pracy zorganizował nowy obiekt – Centrum Partnerstwa Społecznego – i przystosował do prowadzenia dialogu w ramach Trójsstronnej Komisji. Nowe miejsce stwarzało platformę do otwartego dialogu, ponieważ było niejako umiejscowione eksterytorialnie, bo poza ministerstwem. Nie dawało to jednoznacznej przewagi ministra czy też ministerstwa do prowadzenia dialogu, a zasada równości jest jedną z głównych cech dialogu społecznego.

Komisja Trójsstronna została powołana decyzją Rady Ministrów (nr 7 z dnia 15 lutego 1994 r. – przyp. red.), a rok później Centrum przejęło niejako funkcję koordynatora dialogu. Wówczas – jak sobie przypominam – w ministerstwie na takim najwyższym poziomie prowadzenia dialogu był obecny patron CPS „Dialog” minister Andrzej Bączkowski. Mimo że w tym czasie nie był ministrem, to powierzona mu funkcja była adekwatna do jego umiejętności i zaangażo-

wania oraz wybitnej specjalności do prowadzenia dialogu. Takie wrażenia pozostało już na długie lata, a CPS „Dialog” otrzymało jego imię jako prekursora dialogu społecznego.

Nie sposób nie wspomnieć, że początki były bardzo trudne. Był nawet taki czas, że dwie organizacje związkowe unikały spotkania ze sobą. Mieliśmy jednak nadzieję. Byliśmy świadomi, że to dopiero początek, że wszystko się „dociera” i kształtuje. Niedoskonałości są przecież częścią procesu prowadzenia dialogu. Z pomocą przyszedł czas, doszło do takiego momentu, poniekąd zwrotnego, że strony prowadzące dialog zaczęły się spotykać w coraz szerszym gronie – na początku były dwie organizacje, potem trzy i cztery, a dzisiaj jest ich siedem.

Dialog toczył się bardzo warto i jeszcze za czasów Pana Ministra Bączkowskiego prowadzony był do skutku. Niekiedy strony dialogu rozchodziły się po godzinie 1.00 w nocy, ale to było spowodowane dążeniem do uzyskania konsensusu. Bo konsensus był główną zasadą prowadzonego dialogu, a więc wszystkie strony musiały przyjąć to rozwiązanie, które było wynikiem dialogu. W konsekwencji zadawała to wszystkie strony. Ciekawie wspominał tzw. siódmkę, czyli część związkowców zrzeszonych w obecnym Forum Związków Zawodowych – była trochę neutralnym czynnikiem w prowadzeniu dialogu, mocno rozluźnionym.

***CPS „Dialog” jako miejsce
było idealne, ponieważ – oprócz
sal konferencyjnych – posiadało
zaplecze stołowe i noclegowe.
To było szczególnie ważne dla
osób, które na spotkania
przyjeżdżały spoza Warszawy,
albo wtedy, kiedy obrady
przeciągały się do późnych
godzin nocnych.***

W latach 90. strony dialogu społecznego integrowały nie tylko długie spotkania przy ul. Limanowskiego, ale również wspólne wyjazdy studyjne. Byliśmy zapraszani, i to w całym składzie Komisji, do Danii, Holandii czy Norwegii, gdzie prowadziliśmy dialog z tamtejszymi instytucjami dialogu. Dużo nowości można byłoby podpatrzyć, a część przyjąć jako rozwiązania na „naszym podwórku”. Przedstawiciele innych komisji przyjeżdżali również do nas i wtedy te spotkania miały miejsce w CPS „Dialog”.

Dziś bywam w CPS „Dialog” jako członek Zespołu Problemowego TK ds. Rozwoju Dialogu Społecznego, prowadzonego przez Wiceprezesa BCC Zbigniewa Żurka i Wiceministra Pracy Jacka Męcinę. Spotykamy się tutaj pomimo tego, że od ostatniego roku związki zawodowe nie uczestniczą w posiedzeniach zespołu. Dialog jednak trwa.



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości Pana Mariana Osucha.

Jeżeli chodzi o Centrum jako miejsce, to było ono idealne, ponieważ oprócz sal konferencyjnych posiadało zaplecze stołóvkowe i bazę noclegową. To było szczególnie ważne dla osób, które na spotkania przyjeżdżały spoza Warszawy albo wtedy, kiedy obrady przeciągały się do późnych godzin nocnych. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” okazało się trafnym wyborem na zintegrowanie stron dialogu, choć w inny sposób niż niektórzy na początku myśleli.

„Uczyliśmy się tu sokratejskiej metody rozmowy – dostrzegania słabości w swoich racjach, w swoich opiniach. Bo to miejsce tworzy nie tylko warunki do mówienia, ale przede wszystkim do słuchania. A tym samym do spotykania się różnych racji, negocjowania i dochodzenia do kompromisów. A jeśli nie zawsze nam to wychodziło, to już wina ludzi, nie miejsca”.

*dr Małgorzata Starczewska-Krzysztożek
główna ekonomistka Konfederacji Lewiatan*



**dr Marek Pliszkiewicz,
Dyrektor Centrum Badań
i Studiów Europejskich,
ekspert Forum Związków
Zawodowych**

Dialog społeczny może być prowadzony ad hoc z woli partnerów społecznych, którzy sami, wspólnie ustalają jego temat, termin, czas i procedurę. Jeżeli jednak dialog ten ma być prowadzony w sposób trwały, zorganizowany i systematyczny to powinny istnieć instytucje dialogu społecznego. Taką instytucją na poziomie krajowym stała się Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych powołana Uchwałą Rady Ministrów z 15.02.1994. Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” zostało utworzone pod koniec 1994 r. a więc krótko po utworzeniu Komisji. Centrum stało się bazą nie tylko dla Trójstronnej Komisji, ale dla bardzo licznych działań na rzecz tworzenia i rozwoju dialogu społecznego w Polsce.

Należy pamiętać, że Polska podpisując w grudniu 1991 r. Układ o Stowarzyszeniu ze Wspólnotami Europejskimi (WE) i ich państwami członkowskimi zobowiązała się m.in. do zbliżania ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa Wspólnot Europejskich, w tym do rozwiązań prawnych w dziedzinie dialogu społecznego. Układ ten wszedł w życie na początku 1994 r. Tworząc podstawy prawne i praktyczne dialogu społecznego Polska korzystała z dorobku WE i ich państw członkowskich. Wielką pomoc w tym zakresie stanowiła współpraca z Międzynarodową Organizacją Pracy i z jej Subregionalnym Biurem Europy Środkowej i Wschodniej w Budapeszcie.



Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” zapamiętałem jako fantastyczne miejsce spotkań, szkoleń i najróżniejszych konferencji. Centrum pomagało wówczas, głównie poprzez wsparcie organizacyjne i logistyczne, w tworzeniu



dialogu w Polsce we współpracy z wyżej wymienionymi organizacjami międzynarodowymi. Centrum służyło nam jako baza do różnego rodzaju spotkań, rozmów czy szkoleń. Byłem świadkiem powstawania w murach Centrum wielu aktów prawnych, które do dziś są podstawą dialogu społecznego w Polsce. Często tu bywałem jako uczestnik, wykładowca bądź ekspert. Podam przykład dobrze ilustrujący praktyczne znaczenie Centrum dla działań na rzecz dialogu społecznego.. W 1999 r. byłem dyrektorem Komitetu Organizacyjnego VII Europejskiego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, który odbył się w Warszawie. Wiodącym tematem tego Kongresu był „Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy”. W czasie tego Kongresu Centrum służyło nam jako baza. Tu mieściło się Biuro Kongresu, tu odbyło się posiedzenie Komitetu Wykonawczego tego Stowarzyszenia.

Współpracowałem i przyjaźniłem się z Andrzejem Bączkowskim jeszcze w czasie, gdy pracował on w Katedrze Prawa Pracy UMCS. Dlatego z radością współpracowałem z nim również po 1989 r. kiedy rozpoczął On pracę w MPiPS, gdy Ministrem Pracy został Jacek Kuroń.

CPS „Dialog” służyło nam jako baza do różnego rodzaju spotkań, rozmów czy szkoleń. Byłem świadkiem powstawania w murach Centrum wielu aktów prawnych, które do dziś są podstawą dialogu społecznego w Polsce.

Ciekawa była idea narodzin Centrum. Powstało ono w czasie, kiedy rząd tworzył Sojusz Lewicy Demokratycznej

z Polskim Stronnictwem Ludowym, ale na prośbę Jacka Kuronia Andrzej Bączkowski pozostał w Ministerstwie Pracy by kontynuować rozpoczęte wcześniej prace. Wywodził się On z „Solidarności”, ale nade wszystko był fantastycznym przedstawicielem dobra wspólnego, które wtedy utożsamialiśmy z interesem państwa. On właśnie był pomysłodawcą utworzenia Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, które obecnie nosi jego imię. Każdy wielki człowiek, który ma i realizuje ważne idee, musi mieć obok siebie bliskich współpracowników. Jednym z najbliższych, jeśli nie najbliższym współpracownikiem Ministra A. Bączkowskiego, zwłaszcza w dziedzinie dialogu społecznego, była Pani Elżbieta Sobótka. Widziałem jak ten tandem fantastycznie pracuje. Większość ich działań miała miejsce właśnie w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Pani Elżbieta Sobótka miała wielki wkład w rozwój dialogu

„CPS „Dialog” jest dla mnie forum wymiany myśli i poglądów partnerów społecznych i strony rządowej. To miejsce, w którym spotykają się nowe, ciekawe koncepcje, na bazie których czasem można wypracować coś konkretnego. Powstało tu wiele rozwiązań - zarówno w wyniku posiedzeń w ramach Trójstronnej Komisji, które najczęściej mają miejsce na Limanowskiego, jak również poprzez polemiki na łamach kwartalnika „Dialog”. Rozmowy w CPS „Dialog” odbywają się w sprzyjającej atmosferze, co wynika z opieki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ale też z sięgania po nieskrępowane opinie instytucji naukowych i instytucji rynku pracy.

***Andrzej Stępnikowski,
ekspert Związku Rzemiosła Polskiego***

społecznego i CPS DIALOG, zwłaszcza gdy pełniła funkcję Podsekretarza Stanu do spraw dialogu społecznego w rządzie Jerzego Buzka w latach 1997–2001.



prof. Jerzy Wrątny
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Pojęcie dialogu mogło sensownie zaistnieć w warunkach, gdy związki zawodowe przestano traktować jako pas transmisyjny od partii do mas i szkołę komunizmu, zaś wolną wytwórczość wraz z prawem zrzeszania się pracodawców uznano za fundament życia gospodarczego w III RP. Zarazem partnerzy społeczni, jak i demokratyczne państwo będące dobrem wspólnym wszystkich obywateli, nie mieli pozostawać względem siebie w stosunkach antagonicznych. Jako podstawę ustroju gospodarczego proklamowano bowiem solidarność, dialog i współpracę partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji RP). Ta solidarystyczna wizja częstokroć poddawana była ciężkim próbom, czego i dziś jesteśmy świadkami. Jednakże negatywne doświadczenia wbrew pozorom umacniały wartość dialogu, który stanowi niezastąpiony instrument rozwiązywania skomplikowanych problemów.

*Moja współpraca
z CPS „Dialog” o charakterze
ekspertyzowo-wykładowym
układała się wzorowo,
gdyż dyskutowane w ramach
Centrum tematy były i są mi
bliskie z naukowego i ideowego
punktu widzenia.*

Wyjątkowe miejsce w tym kontekście zajmuje placówka mająca adres przy ulicy Limanowskiego 23, dzieląca pomieszczenia z Główną Biblioteką Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Jubileusz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” wyzwała liczne wspomnienia z przeszłości nie tak przecież odległej. Przesadą byłoby nazywanie Centrum moim drugim domem, niemniej kierowca Ośrodka mógł-

by zaświadczyć, jak często woził mnie z mojego domu na Ursynowie do Centrum, a później – już po zakończonej sesji albo posiedzeniu Rady Programowej – z powrotem. Była to grzeczność, jaką mi wyświadczano, kiedy oczekiwano ode mnie wystąpienia czy choćby zabrania głosu.

Przed oczami przesuwają mi się szereg nazwisk osób zarządzających Ośrodkiem lub pracujących w jego murach społecznie na rzecz idei dialogu. Wspominam okres dyktowania pani dr Barbary Kot, kiedy Przewodniczącym Naukowej Rady Programowej CPS „Dialog” był nieodżałowanej pamięci prof. Leszek Gilejko. Wówczas chyba moja współpraca z Centrum o charakterze ekspertyzowo-wykładowym była najściślejsza. Jednak zarówno wcześniej, jaki i później układała się ona wzorowo, gdyż dyskutowane w ramach Centrum tematy były i są mi bliskie z naukowego i ideowego punktu widzenia.

Na osobną wzmiankę zasługuje wydawany przez Centrum periodyk poświęcony problemom dialogu społecznego. Byłem wielokrotnie zapraszany do publikowania tekstów, zwłaszcza przez pana dra hab. Andrzeja Zybale, w okresie, kiedy piastował funkcję redaktora naczelnego czasopisma. Jako jeden z nielicznych prawników prawa pracy miałem okazję wypowiadania się w gronie znanych przedstawicieli innych dyscyplin na interesujące mnie tematy. Współpracę tę zresztą kontynuuję do dnia dzisiejszego.

Z okazji 20-lecia życzę Dyrekcji, wszystkim pracownikom Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz osobom udzielającym się społecznie w ramach tej Instytucji pomysłów realizacji ambitnych planów w nadchodzących latach.



prof. Andrzej Zybala,
Collegium Civitas, Krajowa
Szkoła Administracji Publicznej

W CPS „Dialog” rozpocząłem pracę w 2006 r., miałem za zadanie rozwinąć pismo o dialogu i kontynuować działania wydawnicze, a także rozwijać działania eksperckie. Rozpoczynając pracę, miałem sporo zapału i czułem potencjał instytucji państwa. Gdy pisałem swoją pierwszą książkę w 2004 r. („Globalna korekta. Szanse Polski w globalizowanym świecie”), mocno uświadomiłem sobie znaczenie dialogu jako mechanizmu istotnego dla jakości zarządzania sprawami publicznymi, więc pracę w CPS odczuwałem jako szansę na zaobserwowanie, jak to jest z tym dialogiem w praktyce oraz na dołożenie własnej „cegiełki”.



Pismo „Dialog” z czasem stało się ważnym forum wymiany wiedzy i doświadczeń dla osób i środowisk, które również odczuwały znaczenie mechanizmów partnerstwa społecznego. Miałem sporo sygnałów zwrotnych wskazujących, że jakość pisma jest na odpowiednim poziomie, chociaż wciąż pojawiały się nowe pomysły, które miały uatrakcyjnić pismo. Nie wszystkie można było realizować z uwagi na ograniczone pieniądze. Organizowałem dyskusje redakcyjne, było sporo różnych debat, spotkań z ciekawymi ludźmi. Warto przypomnieć może nazwiska współpracowników, którzy byli etatowymi sekretarzami redakcji w różnych okresach czasu: Joanna Lizut, Rafał Bakalarczyk, Maciej Pańków. Ponadto na stałe współpracowała przez lata Irena Dryll, która wciąż jest aktywna w dostarczaniu ciekawych tematów i tekstów. Z czasem doszła Anna Grabowska.



Poza pismem udało mi się doprowadzić (przy współpracy innych pracowników CPS, szczególnie Lucyny Przyborek) do zdobycia środków na realizację sporego projektu finansowanego z funduszy unijnych (ponad 900 tys. zł). Projekt polegał na analizie lokalnych partnerstw. Powstało sporo ciekawych publikacji o partnerstwie i dialogu, zrealizowaliśmy kilka cykli szkoleń (kilkaset osób przeszkolonych), dwie duże konferencje. Przyjeżdżali ciekawi szkoleniowcy, zarówno z kraju (Antoni Sobolewski, Tomasz Koz-

łowski), jak i zagranicy (m.in. Philip O'Connor). Wspierali nas w próbach głębszego zrozumienia problematyki partnerstwa.

Ciekawym przedsięwzięciem był także projekt ekspercki z lat 2008–2009 realizowany z Departamentem Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Przygotowałem i zrealizowałem projekt polegający na wytworzeniu koncepcji wsparcia eksperckiego partnerów dialogu społecznego w Polsce. Koncepcja została opublikowana w książce pod moją redakcją pt. „W kierunku dialogu opartego na wiedzy”. Zawierała ona także opracowania na temat tego, jak wygląda dialog i wsparcie eksperckie partnerów dialogu w wybranych krajach Unii Europejskiej. Ponadto organizowałem wyjazdy studyjne dla przedstawicieli partnerów społecznych do kilku krajów unijnych, aby tam na miejscu rozmawiać o tym, jak oni sobie radzą z dialogiem.

***Dobrze wspominam
pracę w CPS „Dialog”.
Było tam poczucie,
że dialog jest ważny
i że chcemy go poprawiać.***

Dobrze wspominam pracę w CPS „Dialog”. Było tam poczucie, że dialog jest ważny i chcemy go poprawiać. Jakkolwiek CPS nigdy nie był „samotną wyspą”, a więc to, jak działał zależało od MPiPS, od środków, którymi mógł dysponować na realizację działań wspierających dialog. Gdy opuszczałem Centrum, przechodząc do pracy w Krajowej Szkole Administracji Publicznej, czułem, że w kraju musimy wciąż robić wiele, aby dialog lepiej wychodził i był mechanizmem, który poprawia funkcjonowanie państwa z punktu widzenia przeciętnego obywatela.

„Meandry dialogu społecznego w Polsce”

prof. Juliusz Gardawski

Początki instytucji dialogu społecznego w Polsce były trudne. We wszystkich innych krajach postsocjalistycznych powołano bezpośrednio po transformacji ustrojowej trójstronne komisje lub odpowiednio programowano już istniejące, aby ułatwić przeprowadzenie reform pociągających nieuchronnie obciążenia dla świata pracy. Wynikało to z sugestii i nacisków Międzynarodowej Organizacji Pracy i organów Unii Europejskiej. W Polsce elita reformatorska nie musiała się odwoływać do dialogu społecznego, miała bowiem w momencie inicjalnym akceptację, swego rodzaju carte blanche od NSZZ „Solidarność”. Dialog okazał się konieczny dopiero wtedy, gdy nastąpiła fala strajków w górnictwie węglowym i powołano tam zespół do spraw restrukturyzacji branży. Z kolei duża fala strajków związanych z prywatyzacją doprowadziła do negocjowania i zawarcia Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształceń – wśród zapisów paktu związki zawodowe upominały się o dialog społeczny. W rezultacie doszło do powołania w lutym 1994 r. Trójstronnej Komisji na mocy uchwały Rady Ministrów.



prof. Juliusz Gardawski – profesor socjologii, kierownik Katedry Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej. Przedmiotem jego badań są stosunki przemysłowe, związki zawodowe i organizacje przedsiębiorców, dialog społeczny. Zajmuje się strukturą społeczną, zwłaszcza klasą pracowniczą oraz klasą polskich prywatnych przedsiębiorców. Jest autorem ponad 150 prac naukowych.

Skojarzenia, które w pierwszym rzędzie przychodzą na myśl, gdy chce się ująć syntetycznie instytucje partnerstwa i dialogu społecznego w Polsce, są trzy: po pierwsze, zależność polskiego partnerstwa społecznego i instytucji dialogu od rozwiązań właściwych Europejskiemu Modelowi Społecznemu i szerzej europejskiej ideologii neokorporacyjnej; po drugie, złożoność historii polskiego partnerstwa i dialogu, jej wieloetapowość i związana z tym wielofunkcyjność; po trzecie, stosunkowo ograniczona, chociaż wzrastająca, rola dialogu w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, politycznym i kulturowym. Oczywiście takich skojarzeń może być znacznie więcej, biorąc jednak pod uwagę syntetyczny charakter artykułu, ograniczę się do tych trzech.



Konferencja „Rozmowy z Europą. Ku wspólnej przyszłości”, 29.06.2001 r.

Rozpocznijmy od inspiracji europejskich. Sięgając w przeszłość, należy przypomnieć korporacyjne idee rozwijane w XIX wieku, zwłaszcza w myśli chrześcijańskiej (protestanckiej i katolickiej). Idee te miały być odpowiedzią na walki klasowe i na ideologie socjalistyczne, mianowicie miały na miejsce antagonizmu między kapitałem a pracą wprowadzać uzgadnianie interesów między nimi w duchu

Partnerstwo społeczne i instytucje dialogu były rozwijane z różną siłą w krajach europejskich – bardziej sprzyjał im ład społeczno-ekonomiczny krajów skandynawskich i krajów języka niemieckiego, znacznie mniej ład krajów anglosaskich.

aksjologii chrześcijańskiej. W pierwszych dekadach XX wieku pojawiły się próby realizacji idei korporacyjnego uzgadniania w Republice Weimarskiej i w Austrii. W latach 30. idee korporacyjne podjęły ustroje faszystowskie Włoch i Niemiec, także rząd Vichy i niektóre rządy krajów Ameryki Południowej. Uzgadnianie interesów kapitału i pracy w faszyzmie było jednak iluzoryczne – dyktatury nie dopuszczały do dialogu, odgórnie wyznaczały stronom stosunków pracy ich rolę. Po II wojnie powróciły idee korporacyjne, jednak w postaci demokratycznego neokorporacjonizmu. Przesłanką były diagnozy stawiane przez elity wolnego świata odnośnie przyczyn wojny – to kryzys lat 30. i wielkie bezrobocie wywołało bunt mas i ich podatność na ofertę ze strony faszyzmu. Stąd koncepcja włączenia świata pracy do systemu demokratycznych państw kapitalistycznych za pośrednictwem trójstronnych instytucji obejmujących związki zawodowe, organizacje pracodawców i rządy. Ucieranie interesów oznaczało wyłączenie pewnych mechanizmów gospodarczych spod działania praw rynku w imię niedopuszczenia do masowego bezrobocia i społecznego wykluczenia.



Konferencja „Rozmowy z Europą. Ku wspólnej przyszłości”, 29.06.2001 r.

Partnerstwo społeczne i instytucje dialogu były rozwijane z różną siłą w krajach europejskich – bardziej sprzyjał im ład społeczno-ekonomiczny krajów skandynawskich i krajów języka niemieckiego, znacznie mniej ład krajów anglosaskich. Gdy zaczęła się rodzić wspólnota krajów europejskich, jej twórcy zaczęli krok po kroku zwracać się ku ideom partnerstwa społecznego i dialogu jako swoistemu lepszemu wspólnoty. Już w Traktacie Rzymskim (1956) ustanowiono społeczne partnerstwo i wyznaczono partnerom (reprezentacji pracy i kapitału) rolę doradcą. W procesie powolnego wzmacniania roli partnerów nastąpił skok jakościowy w 1985 r., gdy w Val-Duchesse z inicjatywy Jacques’a Delorsa rozpoczął się dialog dwustronny między europejskimi organizacjami pracodawców a związkami. W kolejnych dokumentach UE wzmacniano rolę partnerów (Porozumienie z października 1991 r., ustalenia z Maastricht, zapisy Traktatu Amsterdamskiego

z 1997 r.). Cechą charakterystyczną dialogu europejskiego stała się jego wielopoziomowość (poziom europejski, krajowy, regionalny, branżowy i mikropoziom przedsiębiorstwa). Na poziomie europejskim rozwija się także dialog branżowy prowadzony w komisjach sektorowych, których liczba szybko rosła, dochodząc w 2013 r. do 41. W literaturze powszechnie podkreśla się, że to właśnie dialog społeczny stanowi ważny filar Europejskiego Modelu Społecznego (niezależnie od tego, jak się ten model definiuje).



Posiedzenie inauguracyjne Trójstronnej Komisji, 23.11.2001 r.

Kryzys, który rozpoczął się w 2008 r., miał negatywny wpływ na dialog społeczny w większości krajów europejskich. Po pierwszym okresie (2008–2009), kiedy to partnerzy społeczni w wielu krajach uczestniczyli w pracach nad rozwiązaniami stabilizacyjnymi, nastąpił okres drugi, w którym pogłębiający się kryzys zaczął zmuszać rządy wielu krajów do wprowadzania ostrych miar oszczędnościowych. Szczególnie silnie dotknęło to społeczeństwa krajów o wysokim deficycie budżetowym. Tamtejsze związki zawodowe z przyczyn oczywistych nie mogły przykładać ręki do polityki cięć oszczędnościowych, podejmowały akcje protestacyjne, zaś rządy zaczęły odgórnie wprowadzać rozwiązania deregulujące rynki pracy, a także ograniczać dialog społeczny (nie tylko w Polsce, lecz także np. w Rumunii związki zawodowe zawiesiły udział w instytucjach trójstronnych). Jednak daleko nie we wszystkich krajach europejskich dialog uległ osłabieniu – w Finlandii i we Francji w czasie kryzysu zawarto paktów społeczne, dialog był niezakłócony w Szwecji, Norwegii, Belgii, toczył się w krajach języka niemieckiego. Badacze wskazywali, że jednym z ważnych czynników ułatwiających radzenie sobie z kryzysem był dialog społeczny, pod warunkiem, że był prowadzony nie tylko na poziomie krajowym i branżowym, lecz także na poziomie przedsiębiorstw, co pozwalało znajdować rozwiązania chroniące przed bezrobociem (typu dzielenia się pracą).

Jak na tym tle przedstawia się historia polskiego partnerstwa i dialogu? Początki instytucji dialogu społecznego

były trudne. We wszystkich innych krajach postsocjalistycznych powołano bezpośrednio po transformacji ustrojowej trójstronne komisje lub odpowiednio programowano już istniejące, aby ułatwić przeprowadzenie reform pociągających nieuchronnie obciążenia dla świata pracy. Wynikało to z sugestii i nacisków Międzynarodowej Organizacji Pracy i organów Unii Europejskiej. W Polsce elita reformatorska nie musiała się odwoływać do dialogu społecznego, miała bowiem w momencie inicjalnym akceptację, swego rodzaju *carte blanche* od NSZZ „Solidarność”. Dialog okazał się konieczny dopiero wtedy, gdy nastąpiła fala strajków w górnictwie węglowym i powołano tam zespół do spraw restrukturyzacji branży. Z kolei duża fala strajków związanych z prywatyzacją doprowadziła do negocjowania i zawarcia „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształceń” – wśród zapisów paktu związki zawodowe upomniały się o dialog społeczny. W rezultacie doszło do powołania w lutym 1994 r. Trójstronnej Komisji na mocy uchwały Rady Ministrów. Ciąg przyczynowy, który doprowadził w Polsce do powołania Komisji, był inny niż w większości krajów postsocjalistycznych – tam rządy tworzyły instytucje trójstronne, aby usprawnić proces reform i zabezpieczyć przed niepokojem społecznym, w Polsce raczej związki zawodowe wymogły trójstronność w imię uzyskania wpływu na decyzje rządowe.



Posiedzenie inauguracyjne Trójstronnej Komisji, 23.11.2001 r.

Działalność polskiej Trójstronnej Komisji można podzielić na kilka okresów. Pierwszy trwał od 1994 r. do 2001 r. Był to czas, gdy jej działalność regulowała uchwała Rady Ministrów z 1994 r. Drugi okres rozpoczął się wraz z wejściem w życie ustawy sejmowej z lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego, a zakończył powołaniem rządu Donalda Tuska w 2007 r. Zasadniczym czynnikiem pozwalającym wprowadzić tę ostatnią cezurę był fakt odejścia rządu Donalda Tuska od wcześniejszej praktyki utrzymywania przez kolejne rządy bardziej lub mniej bliskich relacji z poszczególnymi związkami (rządy centrowe były wspierane przez NSZZ „Solidarność”, lewi-

cowe przez OPZZ). Trzeci okres trwał do czerwca 2013 r., gdy związki zawodowe zawiesiły uczestnictwo w dialogu społecznym. Ostatni, czwarty okres, to półtora roku, które właśnie upływają od czasu zawieszenia uczestnictwa związków zawodowych w dialogu społecznym. Wymienione okresy nie były homogeniczne – istotne różnice wiązały się z polityką prowadzoną przez kolejne rządy, a nawet przez zmieniających się w trakcie kadencji ministrów – przewodniczących Trójstronnej Komisji. Wyraźny wpływ wywierały także czynniki makroekonomiczne, właściwe cykлом koniunktury (okresy prosperity, załamań, kryzysów).



W okresie inicjalnym Trójstronnej Komisji (lata 1994–1996) była ona kierowana przez Andrzeja Bączkowskiego. Inspirowany przez Jacka Kuronia wywarł on silny wpływ na rodzący się dialog, był w stanie doprowadzić do względnie harmonijnej współpracy związku zawodowe, mimo że były głęboko podzielone ideologicznie. Potrafił tworzyć klimat autentycznych negocjacji przez kształtowanie przestrzeni dla ewentualnych ustępstw strony rządowej i dla osiągnięcia kompromisu między partnerami. Już jednak pod koniec jego krótkiego życia na forum dialogu zaczęło dochodzić do napięć między partnerami wynikających z istnienia związkowego konfliktowego pluralizmu oraz z wkroczenia na forum dialogu sporu o genezie politycznej. Stąd w latach 90. każdorazowo związek wspierający partię rządzącą zdobywał prerogatywy pozwalające mu uzyskiwać pewne beneficja z ominięciem Trójstronnej Komisji, z kolei związek zawodowy reprezentujący opcję opozycyjną był tych prerogatyw pozbawiony i zdarzało się, że opuszczał Komisję, hamując jej działalność. Mimo tych ograniczeń dialog prowadzony na poziomie zespołów problemowych, a także zespołów branżowych, stał się dla partnerów społecznych lepszym miejscem uzgadniania konkretnych interesów niż płaszczyzna binarnych kontaktów danego partnera z administracją. Instytucja dialogu okazała się, niezależnie od jej ułomności, korzystna, zwłaszcza dla związków zawodowych. To powodowało, że pod koniec lat 90. wszyscy partnerzy uczestniczący w pracach Komisji, a także organizacje pracodawców aspi-

rujące do uczestniczenia, podjęli w miarę zgodną pracę nad przygotowaniem ustawy o dialogu. Została ona uchwalona przez Sejm i od początku lat dwutysięcznych dialog miał silniejsze umocowanie, a ponadto wzbogacił się o poziom wojewódzki, z czasem także uporządkowany został dialog branżowy. W pierwszej dekadzie XXI wieku dialog osiągnął znaczące sukcesy, chociaż nie udało się, mimo dwukrotnych prób, zawrzeć żadnego paktu społecznego. Do kategorii największych (choć względnych) sukcesów można zaliczyć trudne negocjacje reformy wczesnych emerytur prowadzone w 2008 r. Wprawdzie nie udało się zakończyć ich oficjalnym porozumieniem i związki oprotowały rozwiązanie przyjęte ostatecznie przez rząd, lecz wielomiesięczne negocjacje doprowadziły do znacznych ustępstw ze strony rządu i protesty związkowe nie przyjęły postaci czynnej.

W okresie inicjalnym Trójstronnej Komisji była ona kierowana przez Andrzeja Bączkowskiego. Inspirowany przez Jacka Kuronia wywarł on silny wpływ na rodzący się dialog, był w stanie doprowadzić do względnie harmonijnej współpracy związku zawodowe, mimo że były głęboko podzielone ideologicznie. Potrafił tworzyć klimat autentycznych negocjacji przez kształtowanie przestrzeni dla ewentualnych ustępstw strony rządowej i dla osiągnięcia kompromisu między partnerami.

Za wielki sukces dialogu można uznać autonomiczne (bez udziału strony rządowej) negocjacje pakietu antykryzysowego (styczeń-marzec 2009 r.). W drugiej połowie 2008 r. pojawiły się groźne symptomy nadciągającego kryzysu. W fabrykach rosły zapasy niesprzedanych towarów, na placach czekały na kupujących wyprodukowane maszyny i urządzenia. Jednocześnie nastąpiło załamanie obrotu opcjami, które kosztowało duże przedsiębiorstwa setki milionów złotych. Pod koniec 2008 r. rząd przygotował

szereg propozycji antykrzysowych. Wszystkie siedem organizacji reprezentujących stronę społeczną w Trójstronnej Komisji uznały propozycje rządu za niedostateczne i podjęły w styczniu 2009 r. negocjacje, które miały przygotować lepszy projekt rozwiązań antykrzysowych. Przyjęto plan działań zakładający intensywne spotkania wąskiego grona przewodniczących siedmiu organizacji oraz odrębne spotkania zespołów problemowych TK. Rząd zaaprobował dialog autonomiczny i przekazał sygnał, że gotów jest akceptować wspólne ustalenia strony pracy i kapitału pod warunkiem, iż nie będą one obciążały budżetu.

W moim przekonaniu dochodzi do sytuacji, w której będzie musiał nastąpić powrót do dialogu, zwłaszcza branżowego – między innymi dlatego, że daje on pole do deliberacji, do której już partnerzy społeczni przywykli, i brak jej coraz bardziej doskwiera liderom związkowych organizacji branżowych.

Podczas pierwszych spotkań siedmiu przewodniczących mocno akcentowano, że jest to swoiste kryterium prawdy dla instytucji Trójstronnej Komisji – jeśli uda się wypracować rozwiązania ułatwiające wychodzenie z kryzysu, będzie to znaczyło, że Komisja jest liczącym się partnerem dla rządu. Ustalono, że należy rozłożyć wyrzeczenia symetrycznie i powinien powstać pakiet wewnętrznie zrównoważony – ustępstwo ze strony związków zawodowych (a więc ciężar dla świata pracy) za ustępstwo ze strony organizacji pracodawców (a więc ciężar dla kapitału) i vice versa. Prace, które trwały od stycznia do marca, były jednymi z najbardziej intensywnych w bez mała 25-letniej historii Trójstronnej Komisji. Ustępowały jedynie intensywności prac Komisji w okresie, gdy przewodniczył jej Andrzej Bączkowski.

Warto wspomnieć, bez wchodzenia w szczegóły, o dalszych losach pakietu antykrzysowego. W ciągu miesiąca od przyjęcia pakietu pracodawcy uznali, że kryzys nie będzie tak głęboki jak przewidywano i zaczęli wycofywać się z niektórych ustaleń postulowanych przez związki. Rząd z kolei wyodrębnił z pakietu te postulaty, które uznał za

pomocne w złagodzeniu skutków kryzysu, nadał im formę ustawy i zaburzył symetrię pakietu. Związki zawodowe uznały to za akt nieprzyjazny i przygotowały szereg poprawek do ustawy, jednak żadna z nich nie została uwzględniona przez stronę rządową.



Uroczyste posiedzenie Trójstronnej Komisji, 20.10.2004 r.

Obok Trójstronnej Komisji działają Trójstronne Zespoły Branżowe, których rola okazała się trudna do przecenienia z punktu widzenia interesów świata pracy i związków zawodowych, przynajmniej w niektórych działach gospodarki. Dowodem na to są problemy, na jakie napotykały związki zawodowe w czasach aktualnego zawieszenia przez trzy centrale udziału w pracach dialogu. Zespoły są miejscem, w którym dochodzi do debaty między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i wysokiej rangi przedstawicielami administracji rządowej. Ma tam nierzadko miejsce praktyka partycypacji deliberatywnej, w trakcie której dochodzi do przedstawiania przez strony własnych argumentów i wspólnego dyskusowania ich.



Konferencja w CPS „Dialog” – „Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – aspekty prawne i praktyczne w jej wdrażaniu”, 05.11.2006 r.

Miałem wielokrotnie możliwość obserwowania tej praktyki. Okazywało się na przykład, że zespół branżowy jest

***Okazuje się, że trójstronność
debaty stała się znanym
i wysoko ocenianym
mechanizmem partycypacji
– jej brak nie jest kwestią
nieznaczącą.***

Jedynym miejscem spotkania oko w oko przedstawiciela niewielkiego związku zawodowego z menedżerem wielkiej spółki i w obecności strony rządowej obydwie strony debatowały na równych prawach. Waga takiego dialogu jest potwierdzana obecnie, gdy mimo zawieszenia udziału związków w dialogu, związki zawodowe działające w handlu, w tym wielkopowierzchniowym, oficjalnie zgłaszają postulat, aby powołać zespół branżowy dla ich segmentu gospodarki. Okazuje się bowiem, że trójstronność debaty stała się znanym i wysoko ocenianym mechanizmem partycypacji – jej brak nie jest kwestią nieznaczącą.



Jak więc interpretować zawieszenie przez związki zawodowe udziału w dialogu i utrzymywanie się tego stanu rzeczy przez półtora roku? Tu ponownie trzeba się odwołać do sytuacji europejskiej. Rząd polski podjął w drugiej fazie kryzysu działania podobne do tych, które cechowały rządy krajów o wysokim deficycie, a przy tym o umiarkowanie zinstytucjonalizowanym dialogu społecznym. Przewidując, że związki zawodowe nie wesprą pakietów oszczędnościowych i deregulujących stosunki pracy, rząd podjął unilateralnie decyzję o znacznym wydłużeniu wieku emerytalnego. Ten fakt został przez związki potraktowany jako *causa belli*, zwłaszcza biorąc pod uwagę perspektywę innych działań i zaniechań, które związki zawodowe traktowały jako lekceważące (brak akceptacji przez rząd poziomu płacy minimalnej wynegocjowanej w Trójstronnej Komisji, zahamowanie dialogu poprzez niewy-

znaczanie przewodniczącego Trójstronnej Komisji, składanie przez premiera obietnic w drobnych sprawach, które jednak nie miały pokrycia). Jednocześnie związki podjęły pracę nad nową formułą dialogu, która utrudniałaby lekceważenie czy marginalizowanie instytucji dialogu trójstronnego. Takie prace podjęła także strona pracodawców. Trzeba jednak brać pod uwagę, że to nie nieodpowiednia formuła dialogu była źródłem kryzysu partnerstwa, lecz sposób reagowania rządu na kryzys gospodarczy, przedkładanie sygnału wysyłanego międzynarodowym rynkom finansowym nad prowadzenie dialogu społecznego w kraju.



W moim przekonaniu dochodzi jednak do sytuacji, w której będzie musiał nastąpić powrót do dialogu, zwłaszcza branżowego – między innymi dlatego, że daje on pole do deliberacji, do której już partnerzy społeczni przywykli, i brak jej coraz bardziej doskwiera liderom związkowych organizacji branżowych. Mają oni jednocześnie świadomość, że brak zinstytucjonalizowanego dialogu nieco ułatwia administracji prowadzenie polityk sektorowych, oszczędza jej czas, pozwala pomijać pewne opcje, co nie musi sprzyjać interesom świata pracy. Kończąc, chcę nawiązać do prac nad zmianą formuły dialogu. Mimo że przyczyną kryzysu polskiego dialogu nie były ograniczenia aktualnie obowiązującej ustawy, to warto w większym stopniu obligować administrację do brania pod uwagę ustaleń partnerów społecznych, zwiększyć profesjonalizm prac instytucji trójstronnej, stymulować praktyki uzgadniania stanowiska przez obydwie strony stosunków pracy.

„Dialog społeczny w Polsce: dylematy (nie)przystawalności”

dr Piotr Ostrowski

„Jak należy podsumować 20 lat, skoro mimo obiecującego początku polski model partnerstwa społecznego nie potrafi rozwiązywać podstawowych problemów społeczno-gospodarczych i patologii na rynku pracy, a wręcz – jak twierdzi David Ost – „zalegitymizował marginalizację świata pracy oraz obniżenie płac i świadczeń”? Jak to jest, że sporo istniejących formalnie instytucji dialogu społecznego w praktyce jest niewydolnych? Wydaje się jakby w ogóle nie pasowały do otaczającej rzeczywistości. A zatem, czy w ogóle taka instytucja jest jeszcze potrzebna? A jeśli potrzebna, to czy jest ona dobrze „skrojona” wobec współczesnych wyzwań?”



dr Piotr Ostrowski – Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Zainteresowania naukowe: zbiorowe stosunki pracy, krytyczna analiza dyskursu, socjologia publiczna. Ważniejsze publikacje: „Searching for equilibrium in labour relations before the EU accession: the process of developing the grassroots trade unions in the private companies of the greenfield type in Poland”. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X12468903, first published on January 7, 2013, „Usługi publiczne. Oceny i preferencje polskich konsumentów na tle europejskim”, w: Kozek W. (red.) *Gra o jutro usług publicznych w Polsce*, Wydawnictwa UW, Warszawa 2011, „Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym”, C.H. Beck, Warszawa 2009.

Jakakolwiek analiza, której celem miałyby być podsumowanie 20 lat dialogu społecznego w Polsce, siłą rzeczy musi brać pod uwagę to, że dialog społeczny od ponad roku pozostaje w największym kryzysie od jego powstania. Istotny jest zatem obecny kontekst, w którym reprezentatywne organizacje związków zawodowych zawiesiły swój udział w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz trójstronnych zespołach branżowych, reagując na fakt, iż ich zdaniem dialog społeczny „nie istnieje, a rząd wdraża kluczowe rozwiązania dotyczące rynku pracy i polityki społecznej bez jakichkolwiek uzgodnień”¹. Historia dialogu społecznego w Polsce w okresie transformacji zna już przypadki kryzysów głównie powodowanych przez polityczne (czy też należałoby powiedzieć partyjne) zaangażowanie związków zawodowych.

Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy pod pojęciem dialog społeczny należy rozumieć wszelkie rodzaje negocjacji, konsultacji, a także wymiany informacji między lub w ramach reprezentantów rządu, pracodawców i pracowników w sprawach, które odnoszą się do ich interesów.

Prace w ramach Trójstronnej Komisji zawieszało na przykład OPZZ, krytykując hamowanie dyskusji o społecznym kontekście reform rządu AWS-UW (Gardawski, 2009, p. 156), choć cykliczne konflikty były wpisane w schemat poparcia danego związku zawodowego dla bliskiej sobie ideowo formacji politycznej sprawującej w danym momencie władzę, w szczególności w tzw. pierwszej fazie funkcjonowania Komisji (1994–2001). Nie ulega wątpliwości, iż u podstaw tamtych kryzysów leżał historyczno-ideologiczny, a w efekcie polityczny spór dzielący dwie główne siły po stronie związków zawodowych (Gardawski, 2009, p. 156), których konsekwencje wykraczały daleko poza wpływ na kondycję dialogu społecznego. Mam tu głównie na myśli zjawiska znaczącej erozji i marginalizacji, których przyczyn, przejawiających się m.in. w spadku bazy członkowskiej, należy więc doszukiwać się właśnie w tym, co Juliusz Gardawski (2003) traf-

nie nazwał „konfliktowym pluralizmem” w związkach zawodowych. Miał on właśnie swe źródło w historyczno-ideologicznym podziale w ruchu związkowym w latach 90. XX w.



Pod adresem ul. Limanowskiego 23 w Warszawie kryje się spora część historii dialogu społecznego.

Obecny kryzys ma jednak inne oblicze. Związki zawodowe działają tym razem wspólnie i mimo wciąż dzielących ich różnic mocno starają się pielęgnować ten bezprecedensowy w polskich warunkach sojusz. Głównym oponentem jest dla nich rząd, a żądanie odwołania ministra pracy – choć już nieartykułowane wprost – jest tego wyrazem. Decyzja związków zawodowych nie powinna być zaskoczeniem. W naukowych opracowaniach na temat dialogu społecznego w Polsce widmo nadciągającego kryzysu dało się wyraźnie dostrzec. Na szczególną uwagę w tym sensie zasługują w szczególności analizy Davida Osta (2000).



Związkowi krytycy kondycji dialogu społecznego nie poprzestali na niej. Opracowali własną wersję niezbędnych według nich zmian, ukierunkowaną na wzmocnienie ciała dialogu społecznego, w tym większy wpływ na głównych decydentów. Odpowiedź nadeszła ze strony organizacji

¹ Za: „Związkowiec OPZZ”, nr 6, czerwiec 2013.

pracodawców, która wszakże nie wskazuje na pełną zgodę na propozycje związków zawodowych, jednak daje przestrzeń do negocjacji, pozwala z optymizmem myśleć o kompromisie. Jeśli strona pracodawców nie pozostaje obojętna na propozycje związków zawodowych, tak strona rządowa, wobec której kierowane były pretensje związkowców, nie przedstawia swojego stanowiska, a w każdym bądź razie nie przedstawia go oficjalnie, dla zewnętrznego obserwatora będąc raczej zainteresowaną zachowaniem *status quo*, czyli własnej, dominującej pozycji zgodnej z założeniami etatyzmu konsultacyjnego (Gardawski, 2009, pp. 233–237).



Konferencja na 10-lecie CPS „Dialog” – „Media w dialogu społecznym”, 28–29.04.2005 r.

Jak zatem należy podsumować 20 lat, skoro mimo obiecującego początku polski model partnerstwa społecznego nie potrafi rozwiązywać podstawowych problemów społeczno-gospodarczych i patologii na rynku pracy, a wręcz – jak twierdzi David Ost – „zalegitymizował marginalizację świata pracy oraz obniżenie płac i świadczeń”²? Jak to jest, że sporo istniejących formalnie instytucji dialogu społecznego w praktyce jest niewydolnych? Wydaje się jakby w ogóle nie pasowały do otaczającej rzeczywistości. A zatem, czy w ogóle taka instytucja jest jeszcze potrzebna? A jeśli potrzebna, to czy jest ona dobrze „skrojona” wobec współczesnych wyzwań?

Zbiorowe stosunki pracy jako system. Różnorodność podejść

Socjologia zajmuje się zbiorowymi stosunkami pracy jako relacjami pomiędzy środowiskiem kapitału (pracodawcy) a środowiskiem pracy (pracownicy). John T. Dunlop (1958) postrzegał stosunki pracy nie tylko jako interakcję pomiędzy kapitałem a pracą, ale jako trójstronne relacje, w których aktorem są również organy administracji rządowej. Stosunki te stanowiły dla Dunlopa całość wzajemnych interakcji pomiędzy menedżerami i pracownikami oraz agentami administracji rządowej. Pracownicy i pracodawcy w zorganizowanej formie tworzą związki zawo-



dowe oraz organizacje pracodawców i za ich pośrednictwem wchodzą w interakcje nie tylko na poziomie zakładu pracy, ale również w skali regionu, kraju, a nawet na poziomie międzynarodowym. Trzecią stroną stosunków przemysłowych jest państwo. Należy podkreślić, iż nie zawsze obecność państwa w zbiorowych stosunkach pracy jest oczywista. W ramach klasycznych i neoklasycznych teorii w ekonomii poddaje się w wątpliwość konieczność udziału instytucji państwa w gospodarce, tym samym konieczność udziału i interwencji państwa w negocjacjach pomiędzy środowiskiem kapitału i środowiskiem pracy.

Stosunki pracy to nie tylko interakcja pomiędzy kapitałem a pracą, ale i trójstronne relacje, w których aktorami są również organy administracji rządowej.

Jak podkreślał jeden z głównych teoretyków współczesnego liberalizmu, Milton Friedman (2008), mający wciąż duży wpływ ideologiczny na wielu decydentów i ekspertów, gospodarka we wszystkich swoich wymiarach powinna być wolna od państwa interweniującego. W kontekście zapaści finansowej na rynkach światowych w ostatnich latach, wszystkich związanych z nią konsekwencji gospodarczych oraz wprowadzonych w życie planów naprawczych, w których pomoc i zaangażowanie administracji państwa są ich głównym elementem, można dostrzec jednak słabość tez o samoregulacji gospodarki

² Ost D., *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities*, 'Politics and Society' 28:4, December 2000, s. 97.



i znaczeniu „niewidzialnej ręki rynku”. Ostatnie lata wskazują raczej, iż interwencja staje się nieodzowna. Powszechnie uznaje się zatem obecnie zarówno interwencjonizm państwa (oczywiście w różnym stopniu i nasileniu), jak i jego aktywną obecność – jako trzeciego, pełnoprawnego aktora – w ramach relacji praca-kapitał. Idąc zatem tym tropem, zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy pod pojęciem dialog społeczny należy rozumieć wszelkie rodzaje negocjacji, konsultacji, a także wymiany informacji między lub w ramach reprezentantów rządu, pracodawców i pracowników w sprawach, które odnoszą się do ich interesów (ILO, 2014).



Do CPS „Dialog” przyjeżdżały delegacje krajowe, ale też międzynarodowe.

Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości pana Mariana Osucha

Dla zrozumienia znaczenia, roli i struktury dialogu społecznego ważne jest, iż trudno mówić o uniwersalnym modelu stosunków pracy. Istnieje szereg różnorodnych typologii, w których określony typ ma swoje odzwierciedlenie w odmiennej perspektywie ujęcia relacji pomiędzy interesami kapitału i pracą. W tym sensie Juliusz Gardawski (2009) wymienia pluralizm, korporatyzm, etatyzm i monokratyzm. Jacek Sroka (2007) – pluralizm, korporatyzm, neoliberalizm i etatyzm, a Anna Buchner-Jeziorska (1997) – indywidualizm rynkowy, liberalny kolektywizm, kontraktowy korporatyzm i korporatyzm. Podobnie dla Witolda Morawskiego nie ma jednego modelu. Wyróżnia on cze-

ry systemy stosunków pracy: konfliktowy, pluralistyczny, neokorporatystyczny i monokratyczny (Morawski, 2001). System konfliktowy wywodzi się z teorii marksowskich i opiera na założeniu o nieuchronności konfliktu między pracą i kapitałem z uwagi na nierówności i naturalną sprzeczność interesów. Założeniem systemu monokratycznego jest tożsamość interesów pracowników i pracodawców. Konflikt jest uważany za zjawisko irracjonalne, stanowi anomalię systemu i należy go jak najszybciej wyeliminować. Dla współcześnie rozumianego dialogu społecznego najważniejsze wydają się być koncepcje pluralistyczne i neokorporatystyczne.

W modelu pluralistycznym interesy pracowników i pracodawców są rozbieżne, ale nie sprzeczne. Różnorodność tę uznaje się za naturalną, a nawet do pewnego stopnia funkcjonalną. Konflikt jest tym samym wpisany w logikę systemu, którego reguł (w tym swoich pozycji i interesów) strony nie kontestują. Uznaje się, choć strony mają odmiennie interesy, że istnieje przestrzeń poszukiwania kompromisu, którą nazywa się przetargiem zbiorowym (*collective bargaining*). Przetarg dotyczy jednak raczej wąsko rozumianych kwestii związanych ze stosunkami pracy (głównie płac) i nie staje się elementem polityki państwa. Państwo jako trzecia strona nie jest aktywnym aktorem w grze negocjacyjnej dwóch stron. Jego rola ogranicza się do ustalania reguł oraz kontroli ich przestrzegania przez strony, w tym rozwiązywania potencjalnych konfliktów.

W państwach Europy Zachodniej przeważa podejście do stosunków pracy oparte na różnych formach korporatyzmu, a charakterystyczna jest bardzo aktywna rola państwa. Trójstronna kooperacja odbywa się w ramach wyspecjalizowanych instytucji, których celem jest osiągnięcie kompromisu.

Powojenne znaczenie teorii neokorporatyzmu, w klasycznym, fordowskim wydaniu kojarzonej najczęściej z Philippe Schmitterem, należy wiązać z pojawiającymi się ideami włączenia pracowników do systemu politycznego. Ma zatem charakter integracji interesów świata pracy w obręb procesów politycznych. Kraje Europy Zachodniej, doświadczone wydarzeniami dwudziestolecia międzywojennego,



W CPS „Dialog” toczyły się również rozmowy o dialogu regionalnym – na zdjęciu uczestnicy seminarium „Liderzy samorządów lokalnych, możliwości pozyskiwania funduszy strukturalnych UE na rzecz rozwoju regionalnego”, 14–15.10.2004 r.

obawiały się kolejnego kryzysu demokracji parlamentarnej. Chciały wprowadzić stabilny system, który doprowadzi do pokoju społecznego i ograniczy konflikty pomiędzy kapitałem a pracą (Gardawski, 2009, pp. 23–24). Według Kazimierza Frieske (2003), poszukując genezy neokorporatyzmu musimy pamiętać, iż sama demokracja parlamentarna wytwarza deficyt prawomocności i w konsekwencji doprowadza do wyobcowania władzy politycznej. Neokorporatyzm ma ograniczać to wyobcowanie, dostarczając mechanizmów, za pośrednictwem których jest reprezentowany interes grup zawodowych.

Istnieje zgoda, że celami dialogu społecznego jest z jednej strony podejmowanie decyzji w sposób uspołeczniony, czyli poprzez uwzględnienie różnych, nierzadko całkiem wykluczających się interesów, z drugiej przeciwdziałanie marginalizacji tych interesów. Dialog społeczny jest zatem ważnym elementem funkcjonowania demokracji oraz gwarantem zachowania pokoju społecznego.

Tym samym w krajach Europy Zachodniej przeważa podejście do stosunków pracy oparte na różnych formach korporatyzmu, a charakterystyczna jest bardzo aktywna rola państwa. Trójstronna kooperacja odbywa się w ramach wyspecjalizowanych instytucji, których celem jest osiąganie kompromisu. Inaczej niż w pluralizmie, rynek nie jest postrzegany wyłącznie jako swobodna gra podaży i popytu, lecz zwraca się uwagę na jego zakorzenienie społeczne (Gilejko, 2008). Neokorporatyzm nie powinien być jednak rozumiany tylko jako scentralizowany system negocjacji płacowych lub wspólnego podejmowania decyzji politycznych, ale jako całościowy model państwa dobrobytu (*welfare states*) przynoszący namacalne korzyści pracownikom (Ost, 2000).

Istotnym jest podkreślenie rozróżnienia pomiędzy neokorporatyzmem a – często traktowanymi jak synonim – trójstronnością lub stosunkami trójstronnymi. Dla wspomnianego już Schmittera cechami wspólnymi obydwu pojęć są monopol reprezentatywności interesów organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz zaangażowanie tych organizacji w politykę społeczno-ekonomiczną państwa. To, co odróżnia neokorporatyzm, czyniąc go pojęciem szerszym od trójstronności, a sam system oparty na neokorporatyzmie stabilniejszym, to układ kulturowo zdeterminowanych stosunków partnerskich między tymi organizacjami (Slomp, 1995, p. 23). Innymi słowy, cechą determinującą istnienie faktycznego neokorporatyzmu jest partnerstwo wykorzystujące komponent zaufania pomiędzy państwem (rządem), związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców.



Istnieje zgoda, że celami dialogu społecznego jest z jednej strony podejmowanie decyzji w sposób uspołeczniony, czyli poprzez uwzględnienie różnych, nierzadko całkiem wykluczających się interesów, z drugiej przeciwdziałanie marginalizacji tych interesów (Frieske, 1999, p. 9–10). Dialog społeczny jest zatem ważnym elementem funkcjonowania demokracji oraz gwarantem zachowania pokoju społecznego (Męcina, 2010, p. 29). Wydaje się tym samym, iż dialog społeczny jest środkiem,

narzędziem do osiągnięcia celów, a nie celem w samym w sobie.



W ekonomii i socjologii rozwijana jest aktualnie koncepcja różnorodności kapitalizmu (*varieties of capitalism*) (Gardawski, 2009, p. 31). W jej ramach opracowano dychotomiczną typologię dzielącą wszelkie ustroje o charakterze kapitalistycznym na liberalne gospodarki rynkowe oraz koordynowane gospodarki rynkowe. Te dwa modele różnorodności kapitalizmu odpowiadają pod wieloma względami zaprezentowanym powyżej modelom pluralistycznemu i neokorporacyjnemu w stosunkach pracy. Liberalną gospodarkę rynkową charakteryzuje indywidualizm i prymat rynku, który ma działać nieskrępowany regulacjami. Państwo nie pełni aktywnej roli opiekuńczej, odsunięte jest (lub na skutek dominującej ideologii samo stawia się w takiej roli) na drugi plan i pełni wyłącznie rolę pasywną, a jeśli aktywną, to wyłącznie w celu reprodukcji logiki liberalnej. Praca ludzka zostaje zredukowana do kategorii towaru i podlega takim samym rynkowym prawom jak każdy inny towar. Związki zawodowe stanowią jedynie jedną z wielu grup interesu, która zmuszona jest do ostrej konkurencji z innymi tego typu grupami. To powoduje, że stosunki pracy przeniesione są właściwie wyłącznie na poziom przedsiębiorstwa, a pracownik bezpośrednio negocjuje z pracodawcą warunki pracy.

Główną cechą koordynowanej gospodarki rynkowej jest z kolei współpraca między rządem, kapitałem i pracą, która realizowana jest poprzez stworzone w tym celu instytucje (np. Trójstronna Komisja). Państwo, współpracując z partnerami społecznymi, ingeruje w system stosunków przemysłowych. Partnerzy społeczni mają względnie silną pozycję, a układy zbiorowe zawierane są na poziomie ponadzakładowym, nierzadko krajowym.

Powyższe dychotomie, podział na pluralistyczny i neokorporacyjny model stosunków pracy, i/lub liberalną oraz koordynowaną gospodarkę wolnorynkową, wskazują na możliwe istnienie w ramach współczesnego kapitalizmu

dwóch trudnych moim zdaniem do pogodzenia logik. Z jednej strony mamy do czynienia z logiką kooperacji, współpracy, korzyści wynikających z zaufania (np. w postaci ograniczania kosztów transakcyjnych) oraz z drugiej strony logiki funkcjonowania gospodarki (z wpływem na sferę społeczną) opartej na zindywidualizowanej, wolnej grze rynkowej rozmaitych interesów, także ze swoimi konsekwencjami dla polityki społecznej. Wnioski z uświadomienia sobie istnienia dwóch sprzecznych logik są jednak dużo dalej idące dla dialogu społecznego.

Wydaje się, że zinstytucjonalizowany dialog społeczny jest zarezerwowany tylko dla jednego modelu, dla gospodarki, w której to wolna gra rynkowa jest naczelnym mechanizmem akumulacji. Jakikolwiek interwencjonizm, także rozumiany jako wpływ instytucji dialogu społecznego, naruszałby swobodną grę podmiotów, zakłócając klarowną konstrukcję wolnorynkową. Istnienie instytucji dialogu w ramach tej logiki byłoby zatem fasadowe lub – jak zostanie to jeszcze pokazane – może być wręcz skutecznym narzędziem na rzecz legitymizacji wolnorynkowych (neoliberalnych) reguł gry. Nie służyłoby z pewnością realizacji tych założeń, te, jakie pełnią kluczową rolę w ramach logiki koordynowanej.

W tym sensie obecny kryzys w dialogu społecznym może być rozumiany jako wynik niedopasowania (nieprzystawalności) neokorporacyjnej w założeniu konstrukcji (jaką miała być Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych) w ramach reguł gry i logiki (neo)liberalnej gospodarki rynkowej. Niedopasowanie to było wynikiem imitacji z jednej strony neokorporacyjnych struktur charakterystycznych dla Europy Zachodniej, bez zrozumienia i refleksji nad wymogami reguł gry w jakich funkcjonują, a z drugiej strony był to niezamierzony w gruncie rzeczy efekt oddziaływania zmian struktur gospodarki od fordyzmu do postfordyzmu oraz jak najbardziej zamierzona konsekwencja dominującej ideologii, przybierająca formę nieuchwytną, trudno dostrzegalną przemocy symbolicznej oraz dyskursywnej hegemonii.

Kontekst transformacji

Podjęcie systemowe wiąże się ze wspomnianą już teorią Johna T. Dunlopa i zakłada istnienie w systemie stosunków pracy mechanizmu samoregulacji, czyli dostosowywania się elementów systemu do pojawiających się problemów i komplementarność tego systemu. Dla Dunlopa z lekkim opóźnieniem, ale system za każdym razem dostosowuje się do zmian w otoczeniu (tym samym radzi sobie z problemami i konfliktami), tak aby działać optymalnie. Ważne, aby podkreślić, o jakich zmianach w otoczeniu stosunków pracy mówimy w kontekście polskim ostatnich 25 lat i jak one na owe stosunki pracy wpływały. Krzysztof Jasiecki (2013) wskazuje, iż ustrojowy i społecz-

***Dwa kluczowe dla stosunków
pracy sformułowania –
pracodawca i pracobiorca mają
wspólny rdzeń, czyli „praco”,
ale odmienne tzw. przyrostki:
„dawca” oraz „biorca”.
Są one niejednoznacznie
naładowane wartościująco.
Ten, kto daje, zazwyczaj
jest postrzegany pozytywnie
(np. Święty Mikołaj daje dzieciom
prezenty), z kolei ten, który bierze,
jest negatywnie nacechowany
emocjonalnie (np. państwo, które
bierze w postaci podatków „nasze
ciężko zarobione pieniądze”).***

ny charakter Polski po 1989 roku został ukształtowany przez strategię modernizacji neoliberalnej, wzorowanej na anglosaskim modelu gospodarczym oraz bezrefleksyjnym związaniu się z założeniami konsensu waszyngtońskiego.

Potwierdza to hipotezę mówiącą o tym, iż od początku polski dialog społeczny musiał instytucjonalizować się w warunkach logiki liberalnej gospodarki rynkowej (opierając się na terminologii perspektywy różnorodności kapitalizmu). Tym samym konstrukcja dialogu społecznego polegająca na trwałym i prawomocnym systemie wymiany między aktorami reprezentującymi nietożsame



interesy, wymiany, która ma faktyczny (sprawczy) wpływ na proces decyzji politycznych, nie przystawałaby w tym podejściu pod względem normatywnym do założeń logiki otoczenia, w jakim ma funkcjonować. Zatem aksjologia dialogu społecznego jako bytu typowego dla gospodarek (rozumianych także jako instytucje społeczne) koordynowanych nie pasuje dla gospodarki o reżimie neoliberalnym. Jeśli zatem obie logiki wzajemnie się znośzą, jak mogą współistnieć w ramach polskiej rzeczywistości?

Jej trwałość i uzasadnianie jej istnienia są wpisane w logikę czegoś, co David Ost nazwał iluzorycznym korporatyzmem (Ost, 2000). Dialog społeczny według Osty jest narzędziem, którego celem jest legitymizacja konstrukcji neoliberalnej. Takie pojęcia jak „dialog społeczny” czy „partnerstwo społeczne” są tylko kalkami pojęć neokorporatyzmu, za którymi nie stoi żadne realne znaczenie. Co więcej, polskie związki zawodowe będące włączonymi do struktur iluzorycznych uzgodnień trójstronnych oraz nie mając realnego wpływu na decyzje, legitymizują w praktyce rozwiązania, które są niekorzystne z punktu widzenia interesów świata pracy.



Jak wskazuje Ost, odnosząc się nie tylko do Polski, ale całej Europy Środkowo-Wschodniej: „Podczas gdy fasada trójstronności jest obecna w całym regionie, z odpowiednio ustanowionymi komisjami odbywającymi regularne spotkania, skupiającymi formalnych przedstawicieli rządu, związków zawodowych i pracodawców, to nie jest w stanie przynieść ona politycznie stabilizującego i ekonomicznie integrującego kompromisu klasowego, które były wielkim osiągnięciem zachodnioeuropejskiego neokorporatyzmu. W przeciwieństwie do tego w Europie Wschodniej neokorporatystyczne formy są wykorzystywane do generowania efektów neoliberalnych [rozstrzelenie moje – P.O.]”³. Dla Osty nie tylko nie przystają one do logiki neo-

³ Ost D., *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities*, 'Politics and Society' 28:4, December 2000, s. 92.

***Wydaje się,
że zinstytucjonalizowany dialog
społeczny jest zarezerwowany
tylko dla jednego
modelu gospodarki, w której
to wolna gra rynkowa jest
naczelnym mechanizmem
akumulacji. Jakkolwiek
interwencjonizm, także
rozumiany jako wpływ instytucji
dialogu społecznego, naruszałby
swobodną grę podmiotów,
zakłócając klarowną konstrukcję
wolnorynkową.***

liberalnej, ale logika ta „karmi się” wręcz tymi strukturami, skutecznie deprecjonując pojęcie dialogu społecznego. W tym świetle decyzja central związkowych o zawieszeniu uczestnictwa w dialogu społecznym wydaje się być zrozumiała.

Tezy o iluzoryczności korporatyizmu w Polsce potwierdzają analizy Anke Hassel, która skupia się na poszukiwaniu i definiowaniu praktyk partnerstwa społecznego we współczesnej postfordowskiej Europie (Gardawski, 2009). Cechą wyróżniającą ten model korporatyizmu była funkcja, jaką spełniało partnerstwo. Dla Hassel była to „[...] polityka rozumiana jako walka o władzę, a także walka o obecność w gremiach, w których podejmuje się decyzje [...]”⁴ (*politics*), a nie nastawienie na realizację polityk sektorowych, czyli rozwiązywania problemów społeczno-ekonomicznych (*policy*).

Inne spojrzenie jest autorstwa Witolda Morawskiego, który wskazał w latach 90. XX w., iż polski model zaczyna przypominać konstrukcję dualną, inną dla sektora publicznego (korporatyzm), inną dla prywatnego (pluralizm). Współcześnie polską hybrydowość należałoby raczej rozumieć jako połączenie etatyzmu wymuszającego za pośrednictwem korporatystycznych narzędzi neoliberalne w większości rozwiązania dla sektora publicznego i dużych przedsiębiorstw oraz dużą część sektora małych i średnich przedsiębiorstw faktycznie pozostających poza instytucjonalnymi ramami zbiorowych stosunków pracy w sferze niezorganizowanego kapitalizmu, czasem enklaw kapitalizmu dzikiego (Jasiecki, 2013).

Transformacja i jej ideologie

Każda analiza stosunków pracy powinna uwzględniać specyfikę władzy. Socjologia pojęciem władzy zajmuje się od dość dawna, a do klasycznych jej ujęć należy podejście Marksa (uwzględniające koncepcję podległości i nadrzędności w kategoriach ekonomicznej relacji własności środków produkcji), a także dużo szersza tradycja weberowska z jej pojęciem prawomocności. Obie tradycje (z jej późniejszymi rozwinięciami/szkołami) były/są obecne w dotychczasowych analizach relacji pomiędzy zbiorowymi reprezentacjami pracowników i pracodawcami. Paradygmat markowski i weberowski ujmują także państwo jako istotnego aktora, choć dla obu tradycji rola ta jest odmienna.

Wydaje się jednak, że we wszystkich tradycjach nie dostrzega się istotnego czynnika, jakim jest dominacja specyficznego dyskursu w ramach stosunków pracy i jego wpływu na dystrybucję władzy w jego obrębie. Analiza dyskursu we współczesnej socjologii podkreśla znaczenie wpływu praktyk komunikacyjnych na społeczeństwo i zmianę społeczną. Uznaje się, że język jest elementem kluczowym dla wszelkich praktyk uspołecznienia, tym samym w procesie konstytuowania społeczeństwa. Jednym z kluczowych założeń krytycznej analizy dyskursu jest zrozumienie natury władzy i dominacji, a jej zadaniem ukazywanie roli dyskursu w reprodukowaniu dominacji (np. w mediach, szkołach). Funkcją dominującego dyskursu jest tworzenie konsensu, akceptacji i legitymizacji dominacji (Fairclough & Wodak, 2006).



Źródło: zdjęcie dzięki uprzejmości pana Mariana Osucha.

Można powiedzieć, że tym, co współcześnie potęguje kryzys dialogu społecznego w Polsce jest utrwalanie dyktomii w sferze władzy w stosunkach pracy, które nie muszą mieć charakteru strukturalnego, ale zasadzać się

⁴ Gardawski J. (2009), *Dialog społeczny w Polsce. teoria, historia, praktyka*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 74–75.

w sferze symbolicznej (dyskursywnej). System władzy wynikać może właśnie z dyskursu, a więc narzuconych definicji kluczowych pojęć, a tego typu narzuceniu może być poddawane także pojęcie dialogu społecznego. Doskonałym przykładem są dwa kluczowe sformułowania dla stosunków pracy – pracodawca i pracobiorca⁵. Oba mają wspólny rdzeń, czyli *praco*, ale odmienne tzw. przyrostki: *dawca* oraz *biorca*. Nie ulega wątpliwości, iż są one niejednoznacznie naładowane wartościująco. Ten, kto daje, zazwyczaj jest postrzegany pozytywnie (np. Święty Mikołaj *daje* dzieciom prezenty), z kolei ten, który *bierze*, jest negatywnie nacechowany emocjonalnie (np. państwo, które *bierze* w postaci podatków „nasze ciężko zarobione pieniądze”).

Uznaje się, że język jest elementem kluczowym dla wszelkich praktyk uspołecznienia, tym samym w procesie konstytuowania społeczeństwa. Jednym z kluczowych założeń krytycznej analizy dyskursu jest zrozumienie natury władzy i dominacji, a jej zadaniem ukazywanie roli dyskursu w reprodukowaniu dominacji.

Co ciekawe, ta niekorzystna dla pracobiorcy (pracownika) semantyka, w sposób nieuświadomiony kreująca symboliczną dominację, jest całkowicie odwrócona w ramach umów cywilnoprawnych, często obecnie nazywanych „śmieciovymi”. Negatywnie nacechowany symbolicznie „pracobiorca (pracownik)” występujący w ramach logiki kapitał-praca w obrębie reguł cywilnoprawnych staje się usługodawcą, jednym ruchem „wyzwalając” tego, kto podpisał umowę cywilnoprawną, z niekorzystnej relacji symbolicznej. Przyjęcie jako powszechnie obowiązujących zwrotów *pracodawca* i *pracobiorca* spełnia zatem funkcję legitymizacji porządku symbolicznego opartego na dominacji tych, którzy *dają* nad tymi, którzy *biorą*. Z pewnością interesującym byłoby zbadanie roli neutralnych zwrotów, takich jak *dialog* czy *partnerstwo*, w procesie utrwalania niekorzystnego z punktu widzenia interesów świata pracy, a przywołanego wcześniej, iluzorycznego kapitalizmu.

Warto podkreślić, iż dominacja (hegemonia) tego typu nie musi wiązać się z momentem rozpoczęcia neoliberalnej modernizacji po 1990 roku. Dla Michela Foucaulta władza w ujęciu dyskursywnym nie ma wyodrębnionego ośrodka, a zakorzeniona jest bardziej w sferze kultury niż polityki (Jabłońska, 2006). Władza ma zatem swoją ideologię. W tym kontekście na uwagę zasługują opracowania odwołujące się do utrwalonej od wieków struktury dominacji, które mogą służyć zrozumieniu mentalności współczesnych aktorów w obrębie stosunków pracy. Jan Sowa (2011) poszukuje początków współczesnych dychotomii w feudalnej formacji folwarcznej utrwalającej dominację szlachty oraz poddanie i poniżenie chłopów. Rolą sankcjonującą ten stan była zdaniem Sowy ideologia sarmacka, która miała typowe cechy rasistowskie, biologicznie wyróżniając lepszych (szlachtę) i gorszych (chłopów) – „w *fantazmacie* tym szlachta jako wojownicy pochodzący ze stepów Azji podporządkowała sobie osiadłą, rolniczą ludność Europy Środkowo-Wschodniej”⁶. Wyjaśnienie zaproponowane przez Sowę, pozwalające na poszukiwanie genezy współczesnej dominacji w stosunkach pracy w relacjach charakterystycznych dla zinstytucjonalizowanego poddaństwa w systemie folwarcznym, wydaje się to potwierdzać.



Zdaniem Andrzeja Ledera (2014) współczesne relacje w stosunkach pracy w Polsce cechuje właśnie mentalność folwarczna. „Poczucie, że nie mamy do czynienia ze stronami umowy dokonującymi ekwiwalentnej wymiany pracy na pieniądze, lecz raczej z „zarządcami” folwarku i podległymi im wyrobnikami, którym z niewiadomych przyczyn trzeba płacić i na dodatek okazywać szacunek, jest bardzo częstym doświadczeniem pracujących w warunkach polskiego kapitalizmu”⁷.

⁵ Jest to słowo używane, lecz częściej wykorzystywanym zwrotem z pewnością jest „pracownik”.

⁶ Sowa J. (2011), *Fantomowe ciało króla. Peryferyjne zmagania z nowoczesną formą*, Universitas, Kraków, s. 197.

⁷ Leder A. (2014), *Prześlona rewolucja. Ćwiczenie z logiki historycznej*, Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, s. 100–101.



W przypadku reprodukcji dominacji w sferze dyskursywnej na szczególną uwagę zasługują analizy dotyczące związków zawodowych w Polsce. David Ost (2007) prześledził rolę dyskursu ukierunkowanego na marginalizację świata pracy w początkowym okresie transformacji w Polsce. Ost przywołuje jako reprezentatywny dla tego typu przekazu artykuł z „Gazety Wyborczej” ze stycznia 1990 roku, a więc kilkanaście dni po wejściu w życie tzw. planu Balcerowicza. W relacji ze strajku w Zagłębiu Wałbrzyskim uderza Osta „[...] szyderczy ton, skwapliwość, z jaką przedstawia się strajkujących jako niezdyscyplinowanych i pozbawionych rozsądku osobników, z którymi „nowocześni” obywatele nie mają nic wspólnego”⁸. Robotnicy i związkowcy byli przedstawiani jako irracjonalna masa wroga wobec zmian, choć jeszcze kilka tygodni wcześniej dla tej samej „Gazety Wyborczej” ten sam protest pracowniczy miałby swoje społeczne uzasadnienie. Wiesława Kozek (2003), która poddała analizie treść tygodników „Polityka” i „Wprost”, wskazuje, że nie tylko ich treść, ale także tytuły, śródtytuły, a nawet ilustracje konse-

***Dla zrozumienia znaczenia,
roli i struktury dialogu
społecznego ważne jest, iż trudno
mówić o uniwersalnym modelu
stosunków pracy. Istnieje szereg
różnorodnych typologii,
w których określony typ ma swoje
odzwierciedlenie w odmiennej
perspektywie ujęcia relacji
pomiędzy interesami kapitału
i pracą.***

wentnie dyskredytują i przedstawiają jednoznacznie w złym świetle ruch związkowy w Polsce. Potwierdzają to zresztą późniejsze analizy (Kubisa & Ostrowski, 2011). Nie ulega wątpliwości, iż powszechność tego typu przeszerzeni dyskursywnej, a także umacnianie jej oczywistości, działałaby destrukcyjnie nie tylko na kondycję związków zawodowych jako takich, ale w ogóle na kondycję dialogu społecznego. Abstrahując od tego, jak bardzo jest on iluzoryczny, to przypomnijmy – wymaga on w swej neokorporatystycznej wersji partnerskich relacji między stronami.



Zakończenie

Nieprzystawalność logik koordynowanej i liberalnej gospodarki rynkowej znacząco utrudnia realizację swoich funkcji przez mechanizmy dialogu społecznego. Nie tylko nie stają się one demokratycznym narzędziem współdecydowania, ale nieświadczanym mechanizmem utrwalającym dominację neoliberalnych reguł gry. Wydaje się, że obecny model wyczerpał się i wymaga wkomponowania go w szerszy układ decyzji na poziomie polityk społeczno-gospodarczych. Obawiam się, że proponowane zmiany idące w kierunku powołania Rady Dialogu Społecznego mogą okazać się niewystarczające. Przekształcenia wymaga całe otoczenie instytucjonalne wraz z uświadomieniem sobie, iż tylko w ramach koordynowanej gospodarki rynkowej mechanizmy dialogu społecznego mogą spełniać swoją faktyczną rolę. Przykładów tego typu rozwiązań poszukiwać należy w krajach nordyckich.

Bibliografia

Buchner-Jeziorska A., (1997), *Rola państwa w stosunkach pracy*, [w:] W. Kozek red., *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie europejskiej*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

⁸ Ost D. (2007), *Kłęska Solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Warszawa, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza S.A., s. 217.

Dunlop J.T., (1958), *Industrial Relations Systems*, London, Feffer and Simons.

Fairclough N., Wodak R., (2006), *Krytyczna analiza dyskursu*, [w:] A. Jasińska-Kania, L. M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski red., *Współczesne teorie socjologiczne*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, pp. 1047–1056.

Friedman M., (2008), *Kapitalizm i wolność: klasyka wolnorynkowej myśli gospodarczej*, Gliwice, Wydawnictwo Helion.

Frieske K. W., (1999), *Dialog społeczny: zasady, procedury i instytucje w odniesieniu do podstawowych kwestii społecznych*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Frieske K. W., (2003), *Trójstronna komisja: dialog społeczny i legitymizacja*, [w:] *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Gardawski J., (2003), *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Warszawa, Fundacja im. Friedricha Eberta.

Gardawski J., (2009), *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Gilejko L., (2008), *Rynek i jego otoczenie instytucjonalne*, [w:] J. Gardawski, L. Gilejko, J. Siewierski, R. Towalski red., *Socjologia gospodarki*, Warszawa, Difin.

ILO, 2014, ILO [Online] Available at: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm> [Data uzyskania dostępu: 16 sierpnia 2014].

Jabłońska B., (2006), *Krytyczna analiza dyskursu: refleksje teoretyczno-metodologiczne*, *Przegląd Socjologii Jakościowej* 11(1), pp. 53–67.

Jasiecki K., (2013), *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*, Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN.

Kozek W., (2003), *Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce*, [w:] W. Kozek red., *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, pp. 161–185.

Kubisa J., Ostrowski P., (2011), *Mity o związkach zawodowych*, *Przegląd* nr 28 (602), 17 07.

Leder A., (2014), *Prześniona rewolucja. Ćwiczenie z logiki historycznej*, Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Męcina J., (2010), *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*, Warszawa, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.

Morawski W., (2001), *Socjologia ekonomiczna: problemy, teoria, empiria*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.

Ost D., (2000), *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities*, *Politics and Society*, December, pp. 503–530.

Ost D., (2007), *Kłęska Solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Warszawa, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza S.A.

Ślomp H., (1995), *Między rokowaniami i polityką*, Łódź, Wydawnictwo Ibidem.

Sowa J., (2011), *Fantomowe ciało króla. Peryferyjne zmagania z nowoczesną formą*, Kraków, Universitas.

Sroka J., (2007), *Rola publicznych instytucji decyzyjnych w dialogu społecznym*, [w:] R. Towalski red., *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Warszawa, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania sześć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.





Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego

- zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń
- dysponuje nowoczesnym zapleczem konferencyjno-noclegowym
- oferuje miejsca noclegowe, usługi cateringowe, bezprzewodowy internet, parking i świetną lokalizację
- gwarantuje przeprowadzenie spotkań na najwyższym poziomie.



Serdecznie zapraszamy.

Kontakt:

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl

www.cpsdialog.gov.pl

