

Agata Anacik*, Seweryn Krupnik, Joanna Skrzyńska**,
Dariusz Szklarczyk**, Agnieszka Otręba**, Hanna Uhl****

DIALOG SPOŁECZNY W POLSCE – PRZEGLĄD LITERATURY

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie podstawowych zagadnień związanych z polskim dialogiem społecznym: definicji i wymiarów tego pojęcia, podstawowych pytań i problemów badawczych, partnerów dialogu oraz barier i czynników sprzyjających dialogowi społecznemu. Na koniec artykułu autorzy wskazują problemy, które ich zdaniem powinny być przedmiotem dalszych badań nad tym zagadnieniem: zinstytucjonalizowane formy dialogu społecznego, wypracowywane oddolnie (lokalnie, branżowo) modele dialogu społecznego oraz interwencje ukierunkowane na wsparcie dialogu społecznego a także sam dialog społeczny rozumiany jako narzędzie realizacji polityk publicznych

Słowa kluczowe: dialog społeczny, sektorowy dialog społeczny, stosunki przemysłowe

Dialog społeczny wydaje się być jednym z kilku pojęć, które wraz z pojawieniem się kontekstu unijnego używane są w debacie publicznej jak zakłęcia umożliwiające rozwiązanie krajowych problemów społeczno-gospodarczych. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie podstawowych zagadnień związanych z tym pojęciem: definicji i wymiarów tego pojęcia, podstawowych pytań i problemów badawczych, partnerów dialogu oraz barier i czynników sprzyjających dialogowi społecznemu. Na koniec autorzy artykułu wskazują problemy, które ich zdaniem powinny być przedmiotem dalszych badań nad tym zagadnieniem.

Warto przedstawić kilka zastrzeżeń dotyczących prezentowanego przeglądu literatury. Po pierwsze, dotyczy on sytuacji w Polsce na przełomie XX i XXI wieku. Kontekst tak zdefiniowanego obszaru ma dwa wymiary: geograficzny i chronologiczny. Opisując sytuację w Polsce, autorzy odwołują się więc także do badań z innych krajów byłego bloku wschodniego (przede wszystkim Węgier). Innym ważnym geograficznie punktem odniesienia jest wizja dialogu społecznego prezentowana w ramach regulacji Unii Europejskiej.

W celu syntetycznego ujęcia opisywanego zagadnienia autorzy prezentują statyczny obraz dialogu społecznego w Polsce w okresie 1989–2009. Warto z pewnością pogłębić tę analizę poprzez pełniejszy opis najważniejszych trendów, które miały miejsce w tym okresie. Aby jednak możliwe było ujęcie dynamiczne, konieczne jest najpierw zrozumienie analizowanego zagadnienia w ujęciu statycznym.

* Wydział Filozoficzny UJ w Krakowie; Wyższa Szkoła Europejska im. J. Tischnera w Krakowie.

** Wydział Filozoficzny UJ w Krakowie.

Po drugie, porównując opisywaną rzeczywistość z różnymi modelami dialogu społecznego, autorzy przedstawiają niekiedy twierdzenia o charakterze normatywnym. Wynika to z przekonania twórców opracowania, iż konflikt utrudniający prowadzenie dialogu społecznego ma swoje oparcie nie tylko w interesach stron w nim uczestniczących, ale także w odmiennych wartościach przez nie wyznawanych. O ile więc efekty działalności naukowej mają mieć także wartość wiedzy eksperckiej, nie mogą unikać rozstrzygnięć o charakterze normatywnym.

1. DEFINICJE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Dialog społeczny jest pojęciem zarówno popularnym, jak i wieloznacznym, można mówić o jego szerokim, bądź wąskim rozumieniu. Pierwsze odnosi się do dialogu rozumianego jako składnik kultury politycznej, drugie oznacza formę kontaktów między partnerami społecznymi¹ w sferze stosunków pracy, nastawioną na pokojowe rozwiązywanie konfliktów w tym obszarze (Towalski 2007, s. 9).

Wśród powszechnie cytowanych definicji dialogu społecznego należy wyróżnić propozycję Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zgodnie z nią dialog społeczny oznaczałby wszelkiego typu negocjacje, konsultacje lub wymianę informacji pomiędzy przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników, skupiającymi się na wspólnym interesie w zakresie polityki ekonomicznej i społecznej².

R. Towalski, dokonując przeglądu funkcjonujących definicji dialogu społecznego, zwraca uwagę na powtarzające się elementy m.in.: udział partnerów społecznych w dialogu społecznym, istotną rolę państwa w prowadzeniu dialogu społecznego, zinstytucjonalizowany charakter dialogu społecznego, odniesienie dialogu społecznego do sfery stosunków przemysłowych (Towalski 2007, s. 18). Dialog społeczny jest elementem tychże stosunków, które J. Sroka definiuje jako „dwustronne przetargi interesów oraz poszczególne formy relacji trój- i wielostronnych” (Towalski 2007, s. 18).

Odmiany dialogu społecznego różnią się między sobą w trzech podstawowych wymiarach. Pierwszy z nich dotyczy ilości partnerów społecznych zaangażowanych w dialog. Według tego podziału można wyróżnić dialog dwustronny (bilateralny), pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników; trójstronny (z udziałem strony rządowej) oraz wielostronny (dodatkowy udział samorządów terytorialnych i/lub organizacji o charakterze korporacyjnym, np. izb zawodowych)³. Drugi wymiar dotyczy stopnia zinstytucjonalizowania. Dialog społeczny może być w pełni sformalizowany i realizowany przez specjalnie

¹ Zgodnie z *Zasadami dialogu społecznego* dokumentu Programowego Rządu przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 r. za partnerów społecznych uważa się organizacje pracodawców i związki zawodowe.

² Za: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>, dostęp z dnia 02.06.2009 r.

³ Wymiary dialogu społecznego opracowano na podstawie informacji zamieszczonych na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=466>, dostęp: 26.11.2008 r.

w tym celu powołane instytucje czy komisje, które charakteryzują się hierarchicznym modelem wdrażania swych ustaleń. Dialog może się jednak toczyć w sposób mniej ustrukturyzowany, poprzez przyjmowanie zbiorowych układów pracy czy zawieranie doraźnych paktów społecznych. Ostatni wymiar dotyczy szczebla, na którym prowadzony jest dialog społeczny. Wyróżnić można szczebel (między)narodowy, regionalny, lokalny oraz poziom pojedynczego przedsiębiorstwa.

Aby uniknąć nieścisłości, autorzy artykułu proponują wprowadzić dodatkowy wymiar dialogu społecznego, odwołujący się do atrybutów partnerów społecznych, takich jak: zorganizowanie partnerów społecznych, złożoność organizacji, jej zasięg oddziaływania czy sposób komunikowania się⁴. Taka perspektywa ułatwia w dużym stopniu wyróżnienie kolejnych rodzajów dialogu społecznego: sektorowego (*sectoral*) oraz dialogu w ramach określonego zawodu (*Inter-professional dialogue*). Ponadto, wydaje się ona słuszna w sytuacji postępujących zmian kontekstu prowadzenia dialogu społecznego, kryjących się pod pojęciem decentralizacji (Czarzasty 2007).

Na dialog społeczny można patrzeć również z punktu widzenia jego form. W zależności od stopnia intensywności dialogu, można mówić o wymianie informacji (niska intensywność dialogu), konsultacjach (średnia intensywność) i negocjacjach (wysoka intensywność).

Pojęcie dialogu społecznego może występować w towarzystwie dwóch innych – dialogu obywatelskiego i rządzenia wielopoziomowego. Pierwsze określenie pojawiło się na skutek rozszerzenia wąskiej – w sytuacji rozwoju społeczeństw postindustrialnych i zmian w strukturze socjalnej – formy dialogu pomiędzy rządem, związkami zawodowymi i pracodawcami również na struktury trzeciego sektora, m.in. zrzeszenia obywateli i instytucji samorządu terytorialnego, zawodowego czy gospodarczego (Gąciarz, Pańków 2001). Jak się wydaje, stosowanie zamiennie pojęć dialog społeczny i dialog obywatelski nie sugeruje zmiany problemów będących przedmiotem dialogu, lecz zwraca uwagę na szeroki udział uczestniczących w nim partnerów społecznych. Do różnic można natomiast zaliczyć stopień instytucjonalizacji (niski w przypadku dialogu obywatelskiego) oraz formy dialogu – dialog obywatelski nie zapewnia partnerom społecznym tzw. pozycji *veto players*, nie występują negocjacje, lecz wymiana informacji lub opiniowanie (Grosse 2007).

Warto zauważyć, że brak prowadzenia dialogu społecznego powinien oznaczać jednocześnie taką samą sytuację w przypadku dialogu obywatelskiego, podczas gdy występowanie dialogu obywatelskiego w danym kraju tworzy dwie możliwości: (a) równocześnie prowadzony jest dialog społeczny lub (b) dialog społeczny uległ decentralizacji do stopnia, w którym właściwsze jest stosowanie pojęcia dialog obywatelski (Towalski 2007). W przypadku Polski, gdzie dialog społeczny wpisany jest w Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (m.in. art. 20), możliwa jest tylko pierwsza sytuacja, dlatego też pisząc o dialogu społecznym, odnieść należy się do jego silnie zinstytucjonalizowanych form.

⁴ O tym, że atrybuty te są ze sobą ściśle powiązane przekonuje R. Mayntz (1993), pisząc o sieciach organizacji.

Wariantem realizacyjnym dialogu może być tzw. rządzenie wielopoziomowe. Przebiega ono w złożonych sieciach (*complex networks*), w przeciwieństwie do typowej dla klasycznego korporatyzmu pionowej hierarchii. Biegając w poprzek hierarchicznych struktur, angażuje większą liczbę aktorów, którzy dysponują bardziej zróżnicowanymi zasobami (Sroka 2007, s. 46).

Przegląd pojęć związanych z dialogiem społecznym i ich właściwe rozumienie wydają się kluczowe dla formułowania diagnozy stanu rozwoju dialogu społecznego oraz rekomendacji. Częstym elementem dyskusji o dialogu społecznym w Polsce jest brak odpowiedniego rozróżnienia pomiędzy ideami i wartościami stojącymi za dialogiem społecznym a jego definicjami technicznymi czy operacyjnymi, które ze swej natury są bliższe empirii. W takich sytuacjach szczególnie łatwo o ocenę scentralizowanego dialogu społecznego z perspektywy założeń dialogu obywatelskiego, a więc zdecentralizowanego, skupionego wokół dość ogólnych wartości, takich jak wzajemny szacunek czy współpraca na rzecz wspólnego dobra. Tymczasem należy pamiętać, że dialog społeczny ma również swój operacyjny wymiar, odwołujący się do stylów i technik sprawnego zarządzania. Pomijanie bądź świadome negowanie istnienia tego wymiaru skutkuje wydłużeniem listy patologii w dość normatywnym, zdaniem autorów, opisie funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce.

2. DIALOG SPOŁECZNY W POLSCE – KONTEKST, PROBLEMY, PYTANIA

Po dokonaniu przeglądu najważniejszych pojęć związanych z dialogiem społecznym, warto opisać warunki, w jakich dialog jest prowadzony w naszym kraju. Uwaga zwrócona zostanie zatem na: umocowania prawne dialogu, instytucje dialogu oraz partnerów społecznych biorących udział w dialogu społecznym na szczeblu centralnym. W części tej opisana także zostanie atmosfera, w jakiej toczy się dialog społeczny w Polsce oraz zarysowany zostanie zewnętrzny kontekst, związany m.in. z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

Jak wspomniano, dialog społeczny w Polsce ma mocne ugruntowanie w prawie, jako zasada ustrojowa, do realizacji której władza jest zobowiązana⁵. Obowiązek ten przekłada się na istnienie instytucji odpowiedzialnych za prowadzenie dialogu trójstronnego z udziałem rządu. Instytucjami odpowiedzialnymi za prowadzenie dialogu są: Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych oraz 14 Trójstronnych Zespołów Branżowych, wspieranych przez Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego. Istotna jest aktywna rola rządu w prowadzeniu dialogu na różnych szczeblach – jest on traktowany jako inicjator, mediator i gwarant rokowań. Głównym przedstawicielem po stronie rządu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a podstawowym dokumentem regulującym jego udział w dialogu – *Zasady Dialogu Społecznego* przyjęte przez Radę Ministrów 22 października 2002 r.

⁵ Art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Oprócz tego, ważnym punktem odniesienia dla stanu rozwoju dialogu sektorowego w Polsce stały się, w momencie akcesji do Unii Europejskiej, standardy unijne. Zgodnie z perspektywą przyjmowaną przez Komisję Europejską „to na szczeblu sektorowym pojawiają się rzeczywiste kwestie gospodarcze i społeczne, jak: restrukturyzacja przemysłu, wprowadzanie nowych technologii, zmiana profili zawodowych, zmiana polityk wspólnotowych lub liberalizacja i bardziej wolna konkurencja” (Towalski 2007, s. 25).

Zmieniająca się sytuacja gospodarcza i nowe problemy z pewnością stworzyły pole do rozwijania sektorowego dialogu społecznego. Szczególnie palącymi kwestiami społeczno-gospodarczymi w Polsce w ciągu ostatnich lat były m.in.: bezrobocie, niski – w stosunku do standardów unijnych – poziom zatrudnienia, zagrożenie utratą pracy w związku z restrukturyzacją zakładów pracy, niski poziom kształcenia i podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników oraz nierówności w dostępie kobiet i mężczyzn do rynku pracy⁶.

Tymczasem, choć dialog społeczny w naszym kraju posiada mocno zarysowane prawne ramy działania – ma swoje uzasadnienie konstytucyjne, a poprzez poszczególne ustawy tworzące instytucje i określające ich kompetencje, nadano mu konkretny kształt – to jego rzeczywiste funkcjonowanie napotyka na wiele trudności.

W pracy *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa?* kompleksową listę problemów przedstawili B. Gąciarz i W. Pańków. Przeprowadzone przez nich badanie dowiodło, że samo rozumienie koncepcji dialogu społecznego, możliwości jego rozwoju, czy oczekiwań jest różne u poszczególnych partnerów społecznych. W ujęciu badaczy specyfikę polskiego dialogu społecznego budują następujące cechy: polityzacja, instrumentalność, słaba instytucjonalizacja, personalizacja, fragmentaryzacja, pozorność dialogu, jego ideologizacja, ekskluzywność, zawężenie dialogu do problemów wtórnych oraz brak zaplecza intelektualno-eksperymentalnego. Choć badania, na podstawie których stworzono powyższą charakterystykę, prowadzono na początku obecnej dekady, to w oparciu o późniejsze publikacje wydaje się, że wiele z powyższych zastrzeżeń zachowało swoją aktualność. W uzupełnieniu powyższego katalogu cech warto nadmienić inne wymieniane przez ekspertów słabości – centralizacja dialogu, brak charakteru decyzyjnego zawieranych na gruncie dialogu społecznego porozumień oraz niemożność egzekwowania podejmowanych ustaleń.

Istnieją dwie główne ścieżki wyjaśniania takiego stanu rzeczy. Pierwsza z nich odnosi się do sposobu, w jaki strony biorące udział w dialogu definiują swoje cele z nim związane. Możliwości rozpinają się pomiędzy wypracowywaniem skutecznego i akceptowanego przez wszystkich partnerów dialogu rozwiązania – kompromisu, a przetargiem interesów przybierającym w skrajnych przypadkach formę demonstracji sił. Jak zauważa J. Gardawski, ta druga sytuacja świadczy o braku tzw. kultury dialogu, bazującej na wzajemnym zaufaniu partnerów społecznych i dotrzymywaniu zawartych umów⁷. Drugą ścieżkę można by nazwać historyczną, gdyż wyjaśnienia dotyczące obecnej kondycji dialogu społecznego w naszym kraju można w pewnym stopniu wyprowadzić z tradycji ruchu związkowego

⁶ <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=433> dostęp: 26.11.2008 r.

⁷ Opinia przytoczona na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=433> dostęp: 26.11.2008 r.

oraz utrwalonych przez lata sposobów porozumiewania się pomiędzy związkowcami, pracodawcami i władzą.

W tym kontekście i wobec istniejących w Polsce uwarunkowań nie jest zaskoczeniem słabość sektorowego dialogu społecznego. Choć z raportów przygotowywanych przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wynika społeczna potrzeba rozwoju dialogu sektorowego, to brak jest rzetelnych informacji na temat stanu tego dialogu, sytuacji w poszczególnych branżach, czy też preferowanego kształtu jego funkcjonowania.

2.1. PARTNERZY DIALOGU SPOŁECZNEGO

W literaturze z zakresu dialogu społecznego wyróżniane są trzy główne typy aktorów dialogu: strona rządowa – reprezentująca interesy państwa administracja centralna i regionalna, organizacje pracodawców – reprezentująca interesy pracodawców, organizacje pracobiorców – reprezentująca interesy pracowników.

Uczestnicząca w dialogu społecznym strona rządowa ma szczególny charakter. Po pierwsze bowiem, duża część polityków reprezentujących prawą część sceny politycznej swą karierę zaczynała w szeregach związków, co pozwala im sądzić, że ich poglądy same w sobie reprezentują interes partnerów społecznych, i nie potrzebują konsultacji (Hausner, Marody 2001). Zjawisko to skutkuje marginalizacją dialogu społecznego. Po drugie, lewa część sceny politycznej przejawia skłonności do koncentrowania dialogu społecznego na poziomie centralnym, tak by była w stanie kontrolować rozwój sytuacji w każdym z obszarów, w jakim prowadzony jest dialog. Tym samym, wbrew założeniu o równości partnerów i braku dominacji któregośkolwiek z aktorów, najsilniejszym uczestnikiem polskiego dialogu społecznego wydaje się być strona rządowa, sprawująca kontrolę nad działaniami podejmowanymi przez pozostałych aktorów. W ocenie niektórych ekspertów (Fałkowski i inni 2006), dialog społeczny bywa również wykorzystywany do realizacji doraźnych, politycznych potrzeb rządu.

Organizacje pracodawców, rozumiane w kategoriach partnera dialogu społecznego, są w Polsce tworem stosunkowo nowym, funkcjonują w myśl Ustawy z 23 maja 1991 r. Działania poszczególnych organizacji pracodawców niejednokrotnie podążają w kierunku rywalizacji, nie zaś współpracy (Gąciarz, Pańków 2001). Pojawiająca się niezgodność interesów skutkować może dążeniem do realizacji niezgodnych ze sobą strategii (Meardi 2006). Spośród problemów dotyczących organizacji pracodawców warto wspomnieć m.in. o niskim stopniu zintegrowania pracodawców w organizacjach, nieobecności pewnych kategorii pracodawców w strukturach organizacji, ograniczeniach logistycznych i wiążącym się z tym oderwaniem central od niższych szczebli organizacyjnych.

Specyficzna historia związków zawodowych w Polsce powoduje, że są one mocno uwikłane w świat polityki. Korzenie zarówno NSZZ „Solidarność” jak i OPZZ sytuują te organizacje w powiązaniu z konkretnymi, rywalizującymi ze sobą partiami politycznymi, a działacze związkowi niejednokrotnie w toku swojej kariery przyjmują stanowiska polityczne. W Polsce, jak i w innych krajach Europy Środkowej, można zaobserwować kryzys

ruchu związkowego. Klimat rezygnacji z wartości partycypacyjnych, poczucie bezsilności pracowników i odwrócenie się w stronę wartości indywidualnych i rodzinnych, skutkuje niskim poziomem przynależności związkowej (Mrozowski, Van Hootegem 2008). Choć popularność związków zawodowych różni się w poszczególnych branżach, to generalnie stopień przynależności związkowej jest w Polsce znacznie niższy niż w Europie (Jowell 2005). W badaniach, przeprowadzonych przez CBOS w 2006 r. tylko 6% dorosłych Polaków (czyli 14% pracowników) deklaroowało przynależność do związku zawodowego. Na przestrzeni lat 1991–2006 członkostwo w organizacjach związkowych zmniejszyło się o 13% (Wenzel, 2006). Związki zawodowe dotknięte są problemem braku funduszy, cechuje je centralizacja przy jednoczesnych silnych strukturach terenowych. Z braku dostatecznych struktur hierarchicznych występować mogą problemy koordynacyjne (Meardi 2006).

Jeśli chodzi o wzajemne stosunki stron dialogu społecznego, to cechuje je brak wzajemnego zaufania, postrzeganie partnerów jako kierujących się wyłącznie własnymi interesami oraz postrzeganie drugiej strony przez pryzmat stereotypów. Jak pokazuje J. Gardawski, ostatni z wspomnianych problemów w szczególnym stopniu dotyka związki zawodowe, których wizerunek medialny opiera się w zasadzie wyłącznie na przykładach negatywnych (Gardawski 2001; Kozek 2003). Wspomniany, zarówno w przypadku organizacji pracodawców, jak i pracobiorców, problem oderwania centrali od niższych szczebli organizacyjnych, sugeruje, że tematem wartym zainteresowania byłaby kwestia zaufania do decydentów, ich kompetencji oraz poczucia wspólnoty czy zbieżności celów.

W kontekście prowadzenia sektorowego dialogu społecznego trudno powiedzieć, na ile poszczególni partnerzy społeczni przygotowani są do rozmów branżowych. W niektórych sektorach brak jest struktur reprezentujących interesy którejs ze stron, często również struktura własnościowa przedsiębiorstw w pewnych branżach sprawia, że państwo występuje w roli pracodawcy. Ponadto nie jest wiadome, na ile struktury organizacyjne podążają w kierunku reprezentacji regionalnej, a na ile zwracają się w stronę reprezentacji branżowej. Wszystkie z wymienionych kwestii wymagają podjęcia systematycznych prac badawczych.

2.2. MOTYWACJA DO UDZIAŁU W DIALOGU SPOŁECZNYM

Jak wspomniano wcześniej, w Polsce tworzone są specjalne ramy instytucjonalne dla dialogu społecznego w postaci zespołów branżowych. Często naczelną przyczyną powstawania owych form jest potrzeba przeprowadzenia restrukturyzacji danej branży. Wówczas strony uczestniczące w rozmowach są zainteresowane przeprowadzeniem restrukturyzacji w taki sposób, aby była ona jak najbardziej korzystna, jednocześnie chcąc zminimalizować negatywne konsekwencje owego procesu. Przykład stanowi powołanie Zespołu Trójstronnego ds. społecznych warunków restrukturyzacji hutnictwa w 1995 r. (Towalski 2005) – jednego z pierwszych tego typu zespołów. Często również specyfika branży wymaga dokonywania pewnych regulacji w obszarze jej działania i partnerzy społeczni kierowani takimi motywami, przystępują do rozmów w ramach dialogu społecznego. Jak pokazują ba-

dania dialogu z Wegier, można także mówić o celach, które są wprost powiązane z interesem konkretnej branży: zapewnienie stabilnego środowiska działania, zapewnienie niezależności decydowania o branży czy też stawianie czoła kryzysom gospodarczym (Andersen i inni 2004).

Nie zawsze jednak interes jednych partnerów społecznych jest jednocześnie interesem pozostałych, zwłaszcza gdy któraś ze stron jest zainteresowana realizacją partykularnych roszczeń i pozyskaniem pewnych przywilejów. Przykładem tego typu motywacji może być strona pracownicza, gdy przystępuje do rozmów w ramach dialogu społecznego z intencją ochrony lub rozszerzenia swoich przywilejów (Hausner 2007), czy też, jak pokazują węgierskie badania, poprawą wynagrodzeń i warunków pracy (Andersen i inni 2004). Pozostałe strony są w pewnym sensie przymuszone do przystąpienia do rozmów w ramach dialogu społecznego, gdyż nieprzystąpienie oznaczałoby napiętnowanie (Zybertowicz, Sławski 2006).

Inicjowanie przeprowadzenia rozmów w ramach dialogu społecznego przez stronę rządową powodowane jest złożonymi motywami. Najważniejszą zaletą istnienia dialogu społecznego jest jego zdolność do wypracowania pokoju społecznego⁸ (Pochet 2005), czym w szczególności zainteresowany jest rząd. Głównym zamierzeniem rządu jest uzyskanie legitymizacji podejmowanych decyzji (Gąciarz, Pańków 2001). W następstwie tego strona rządowa przystępuje do dialogu społecznego niejako *post factum*, po uprzednim powzięciu decyzji odnośnie planu działania. Pozostali partnerzy uzyskują pozorny wpływ na kształtowanie rzeczywistości.

Związki zawodowe, jako organizacje reprezentujące swoich członków na zewnątrz, wykorzystują niekiedy instytucje dialogu społecznego do wzmocnienia swojej pozycji kosztem innych związków zawodowych (Hausner 2007). Dialog społeczny służy jako narzędzie używane do wewnętrznych rozgrywek międzyzwiązkowych. Jako przykład można przytoczyć kwestię dołączenia Forum Związków Zawodowych do Trójstronnej Komisji, który zмагаć się musiał z oporem pozostałych dwóch organizacji związkowych, aby móc w pełni i na równych prawach uczestniczyć w pracy tejże komisji (Gardawski 2002). To, że związki zawodowe są organizacjami przedstawicielskimi, jest już samo w sobie siłą napędową, pociągającą za sobą współpracę z innymi stronami. Reprezentowanie swoich członków wymaga wychodzenia poza wewnętrzną strukturę związku, czego następstwem jest kontaktowanie się z innymi organizacjami czy instytucjami. Kontakty te mogą opierać się o wzajemną współpracę, bądź też (rzadziej) przerodzić w rywalizację (*Recent development...* 2006).

Organizacje pracodawców, które z definicji działają na korzyść swoich członków, także chcą pozyskać wpływ na działanie innych przedsiębiorców w obrębie ich branży. Jak pokazuje europejska praktyka dialogu społecznego, poprzez uczestnictwo w rozmowach na poziomie sektorowym mogą lobbować na rzecz poszukiwania i zachowania reguł kon-

⁸ Ustawa z dnia 6 lipca 2001r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisji dialogu społecznego w Art. 1.1 wpisuje „dążenie do osiągnięcia zachowania pokoju społecznego” jako cel działalności Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

kurencji (Andersen i inni 2004). Dzięki zawarciu porozumienia na szczeblu sektorowym, które obowiązuje wszystkich członków zrzeszonych w danej organizacji i nie tylko (Leisink 2002), działalność pozostałych podmiotów w ramach rynku staje się mniej niepewna. Często strona ta motywowana jest także czynnikami zewnętrznymi, do których można zaliczyć ochronę branży, a zwłaszcza jej pozycji, jaką zajmuje ona w całej gospodarce – głównie na poziomie narodowym.

Organizacje pracodawców razem ze związkami zawodowymi reprezentują wspólne stanowisko oraz efekty ustaleń, co, jak pokazują węgierskie badania, sprawia, że dysponują oni większą siłą na szczeblu całej gospodarki i w ten sposób mogą zapewnić większą autonomię swojej branży (Andersen i inni 2004).

Strony społeczne współpracujące ze sobą w ramach dialogu społecznego wyrażają pewne oczekiwania co do celów, jakimi powinni kierować się pozostali partnerzy. Eksperti podkreślają, że jednym z naczelných celów powinno być wypracowanie i umacnianie konsensusu w społeczeństwie.

Pracodawcy i pracownicy powinni także postrzegać dialog społeczny jako szansę na zapewnienie partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, co przynosi obopólne korzyści. Jak pokazuje doświadczenie zagraniczne, dzięki aktywności związków zawodowych pracownicy uzyskują poczucie wpływu na to, co się dzieje w przedsiębiorstwie. W Polsce owa szansa nie jest wykorzystywana do końca, bowiem jak wynika z badań przeprowadzonych przez J. Gardawskiego, mamy do czynienia z modelem biernego przyzwolenia wśród związkowców (Gardawski i inni 1999). Przejawia się to między innymi w opiniowaniu decyzji po ich podjęciu, bez wzięcia udziału w procesie decyzyjnym. Jak pokazują badania dialogu na Węgrzech, dialogowanie ze związkami zawodowymi jest postrzegane przez przedstawicieli dialogu społecznego jako szansa na zapewnienie stabilnego otoczenia w firmie czyniąc groźbę strajku mniej realną (Andersen i inni 2004). Do pozytywnych stron dialogu można zaliczyć: poprawę wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa, rosnącą integrację pracowników z przedsiębiorstwem, powstanie partnerskich stosunków w zakładzie pracy czy tworzenie kanałów do artykulacji decyzji pracowniczych (Rudolf 2006).

3. BARIERY I SIŁA NAPĘDOWA DIALOGU SPOŁECZNEGO

Czynniki wpływające na sukces (czy też brak sukcesu) dialogu społecznego można wyprowadzić na podstawie dostępnej literatury przedmiotu. W tej części artykułu przedstawiony zostanie przegląd tych czynników w podziale na: związki zawodowe, organizacje pracodawców, stronę rządową oraz otoczenie dialogu. Oprócz tego opisane zostaną działania, jakie musieliby podjąć partnerzy dialogu oraz zakres zmian warunków kontekstowych, który jest niezbędny, aby uznać rezultaty dialogu za sukces. Osobną kwestią pozostanie wówczas pytanie, czy sukces dialogu z perspektywy poszczególnych partnerów jest tożsamy z sukcesem dialogu społecznego *tout court*.

3.1. ZWIĄZKI ZAWODOWE

Jednym z ważniejszych czynników wpływających na kształt dialogu społecznego, w tym sektorowego, w Polsce jest niewątpliwy kryzys związków zawodowych w warunkach nowego ustroju gospodarczego (Męcina 2005) i próba odnalezienia przez nie własnej tożsamości. Wiąże się to z kilkoma zjawiskami, m.in.: bardzo słabym uzwiązkowaniem rozległego sektora MŚP (Męcina 2005), rezygnacją z wartości partycypacyjnych, zwrotem w kierunku wartości indywidualnych i rodzinnych (Mrozowski, Von Hoetegem 1999), zindywidualizowanym zarządzaniem pracownikami (Gardawski i inni 1999), ograniczaniem roli związków przez władzę (Gardawski i inni 1999).

Ponadto, rozpowszechniony, między innymi za sprawą mediów, jest raczej negatywny obraz związków zawodowych (Gardawski 2001). Samo zaś środowisko pracownicze nie jest do końca przekonane po czyjej stronie opowiadają się związkowcy. Przedstawiając propozycje reform i ustaleń wypracowanych w ramach instytucji dialogu społecznego, przedstawiciele związków zawodowych nieraz musieli przyjąć w swoim środowisku rolę związkowców przeciwnych związkom czy też parasola ochronnego dla rządu (Sroka i inni 2004).

Zagadnieniem wartym zbadania jest poziom zaufania zakładowych związków zawodowych oraz regionalnych struktur do centrali związkowej. Jest to tym ciekawsze, że na poziomie Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego obecne jest poczucie osłabienia decyzyjności oraz sprawstwa (Sroka i inni 2004).

Z punktu widzenia działalności organizacji można wytypować dwie potencjalne dysfunkcje, wpływające na możliwość prowadzenia dialogu oraz samopoczucie związkowców. Po pierwsze, jak wiele innych organizacji (a więc również organizacji pracodawców), związki zawodowe nastawione są na przetrwanie (por. Morgan 2008). Trwać zaś mogą wyłącznie dzięki swoim członkom oraz dotacjom otrzymywanym na działalność. Działania nakierowane z jednej strony na pozyskanie nowych członków, a z drugiej na otrzymanie dotacji, mogą przesłaniać inne cele, w tym dążenie do znalezienia wspólnego języka z pozostałymi partnerami dialogu. Po drugie, zabieganie o pozyskanie nowych członków i utrzymanie dotychczasowych może przybierać formę zakamuflowanego przymusu. Skrajną jego formą są wyłączne gwarancje dla członków związku wykonywania zawodu lub pracy w określonym miejscu, zakładzie czy branży (Olson 1965). Można mówić tutaj o okrojeniu alternatyw, wymuszającym wiarę w skuteczną reprezentację interesów pracowniczych przez centralę związkową. Z nastawieniem na przetrwanie, a nade wszystko utrzymaniem *status quo* (względnie rozszerzeniem przywilejów) wiąże się specyficzna, etatystyczna wizja systemu społecznego (Gardawski 2001). Na sukces w prowadzeniu dialogu ze strony związków zawodowych może wpływać fakt, że w dużej mierze ugodowość i kooperatywność środowiska pracowniczego jest wymuszona przez warunki zewnętrzne, jak np. wysoki poziom bezrobocia.

Aby dialog ze strony związków zawodowych mógł odnosić sukces, konieczne są, jak się wydaje: rozwój umiejętności negocjacyjnych związkowców; rozwój dialogu dwustronnego, który pozwoliłby odbudować w środowisku związkowym poczucie decyzyjności; re-

definicja roli centrali w zakresie propozycji, jaką może przedstawić swym szeregowym członkom; określenie zasad i warunków prowadzenia dialogu w sektorze publicznym; wzmocnienie związkowego zaplecza eksperckiego, za pośrednictwem którego bieżące potrzeby związków mogłyby łatwiej wpisać się w kierunki planowanej przez rząd polityki.

3.2. ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

Chcąc realizować swoje cele i interesy za pośrednictwem formuły dialogu społecznego konieczne jest, co oczywiste, spotkanie się i prowadzenie rozmów. Pracodawcy, jak wskazuje wielu autorów problematyki dialogu społecznego, nie odczuwają potrzeby rozmowy tak długo, dopóki nie pojawi się zagrożenie strajkami (Meardi 2006). Dodatkowo wśród pracodawców powszechne jest przeświadczenie o skuteczności siłowych rozwiązań w stosunkach z pracownikami (Zybertowicz, Sławski 2006).

W przeciwieństwie do związków zawodowych, pracodawcy chcą ograniczyć intensywność dialogu do konsultacji, gdyż negocjacje, prowadząc do wiążących ustaleń, zmniejszają pole manewru, a ich efekty są trudne do odwrócenia (Pochet 2005). Podejście takie zdecydowanie utrudnia prowadzenie scentralizowanego dialogu, może jednak być wykorzystane do rozwoju dialogu dwustronnego i promowania partycypacji pracowniczej w zakładach pracy. Niemniej jednak, by osiągnąć taki rezultat, również ze strony pracodawców wymagana jest wola współpracy i rozwój umiejętności negocjacyjnych.

Znacznym problemem, jeśli chodzi o organizacje pracodawców, jest nieumiejętność oddzielenia działalności lobbingowej od dialogu społecznego. Możliwość kontaktu z decydentami politycznymi jest często wykorzystywana jako okazja do forsowania partykularnych interesów pracodawców. Ilekroć strona rządowa na taki układ przystaje, można mówić o markowaniu dialogu i podejmowaniu pewnych decyzji bez porozumienia z pozostałymi uczestnikami. Utrwalaniu takiego stanu rzeczy sprzyja nadmierna ilość indywidualnych aktorów, próbujących brać udział w dialogu niejako obok aktorów instytucjonalnych.

Tym, co wydatnie odróżnia organizacje pracodawców od związków zawodowych, jest też odmienna, bardziej pluralistyczna wizja systemu społecznego. Świat przedsiębiorców i świat pracowników z pewnością łączy dążenie do zapewnienia sobie stabilnych warunków funkcjonowania, ale po stronie pracodawców zachodzi dodatkowo konieczność ciągłej mobilizacji i gotowości do reakcji na zmiany w otoczeniu rynkowym. Rozwój organizacji pracodawców nie jest warunkowany wyłącznie stabilnymi warunkami makroekonomicznymi, ale również zmianami związanymi m.in. z wprowadzaniem innowacji. W takiej sytuacji staje się oczywiste, że w odróżnieniu od związków zawodowych, pracodawcom w większym stopniu powinno zależeć nie tyle na zabezpieczaniu swoich interesów, co na ich ciągłym reprezentowaniu. Sukces dialogu pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi w dużym stopniu zależeć będzie od tego, na ile te ostatnie dostrzegają będą zależność własnych interesów od tego, jak prosperują zakłady pracy oraz od tego, jak sprawni są ich menedżerowie (Kozek 2003). Od organizacji pracodawców zaś należałoby wymagać wyraźnego rozdzielenia działalności lobbingowej (układ pracodawcy–rząd) od prowadzenia dialogu (układ pracodawcy–pracownicy).

3.3. STRONA RZĄDOWA

Na jakość i skuteczność, a w rezultacie sukces dialogu wpływają dwie, charakterystyczne dla strony rządowej tendencje. Pierwszą z nich jest dążenie do centralizacji dialogu, które, posiadając pewne zalety (m.in. komunikacyjne), może wpływać hamująco na rozwój dialogu dwustronnego na niższych poziomach: branżowym, regionalnym czy też zakładowym (Hausner 2007). Drugą – takie dobieranie partnerów do rozmów, by w danej sytuacji zwiększyć szansę na legitymizację wprowadzanych lub planowanych działań (przy jednoczesnym lekceważeniu głosu pozostałych partnerów dialogu). Obydwie tendencje są dyktowane względami praktycznymi – koniecznością sprawnego i szybkiego dochodzenia do wiążących lub przynajmniej częściowo legitymizowanych przez partnerów dialogu decyzji.

Metoda ta, jakkolwiek z pewnego punktu widzenia skuteczna, ma swoje drugie oblicze: dopuszczenie czy zaproszenie do rozmów przez rząd staje się rodzajem cennego, reglamentowanego dobra, o które zaczynają ze sobą rywalizować różne organizacje pracodawców i związkowców. Zakładając, że ostatecznie prawo głosu otrzymują te z nich, które mają większą siłę przebicia (zauważmy, że założenie to jest zgodne ze spełnianiem formalnych warunków przystąpienia do dialogu – kryterium reprezentatywności), dochodzimy do sytuacji, gdzie rząd za cenę ustępstw pod adresem najsilniejszych grup interesów kupuje pokój społeczny (Hausner 2007).

Rozwojowi dialogu społecznego sprzyjać mogłoby opracowanie przez stronę rządową jasnej koncepcji dwutorowego prowadzenia dialogu: raz – polegającego na wspieraniu i tworzeniu korzystnych warunków dla rozwoju dialogu obywatelskiego, dwa – konsultowaniu i bieżącym ustalaniu swych decyzji z szerokim gremium reprezentującym różnego typu aktorów życia społecznego. Wiązać by się to musiało z: (a) korektą przekonania o możliwości skutecznego wprowadzania reform bez względu na społeczny stosunek do nich, (b) podjęciem odpowiedzialności za dostosowanie tematów dialogu społecznego do jego szczebla.

Pewną trudnością dialogu trójstronnego jest różnica w perspektywie czasowej dla działań, jaką przyjmują poszczególni partnerzy. Strona rządowa z konieczności powinna planować długofalowo, przewidując daleko idące konsekwencje prowadzonej polityki. Interesy pracodawców i pracowników zaś nierzadko są formułowane w kategoriach potrzeb bieżących. Szczególnie dobrze obrazuje to analiza stosowanych przez partnerów pojęć – od ogólnych, nastawionych na rezultaty (np. ograniczenie stopy ubóstwa), jakie pojawiają się w dokumentach rządowych, do konkretnych zadań (np. podwyżka płacy minimalnej w przyszłym roku kalendarzowym), jakie w postaci postulatów stawiają przed stroną rządową pozostali uczestnicy dialogu. Problemem może być tutaj brak wspólnego rozumienia przez partnerów dialogu kluczowych mechanizmów społecznych i ekonomicznych, i to powinno stanowić przedmiot troski strony rządowej.

Strona rządowa powinna dążyć do rekonstrukcji: (a) zasad dialogu prowadzonego na szczeblu centralnym oraz (b) kompetencji partnerów biorących w nim udział. Jak podkreślają autorzy węgierskiego opracowania, należy również zabiegać o wytwarzanie sytuacji

korzystnych dla obydwu zainteresowanych stron – pracodawców i związkowców (Andersen i inni 2004). Nade wszystko jednak koniecznością jest zadbanie o trwałość kontaktów pomiędzy partnerami dialogu oraz wypracowanie i rozwijanie mechanizmów służących egzekwowaniu podejmowanych wspólnie ustaleń.

3.4. OTOCZENIE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Pierwszym elementem otoczenia dialogu jest transformacja ustrojowa. Zróżnicowany przebieg procesu prywatyzacji nie pozostał bez wpływu na partycypację pracowniczą i rozwój zjawiska alienacji zatrudnionych (Wrątny, Bednarski 2005). Zmiana systemu społeczno-gospodarczego wiązała się również z wspomnianym wcześniej gwałtownym rozwojem sektora MŚP, z natury rzeczy słabo uzwiązkowionym. W okresie zmian i kulturowej traumy, w obliczu nowych sytuacji, możliwości i nieprzejrzystości reguł, pojawił się szereg patologii życia społecznego, gospodarczego i politycznego, związanych z dramatycznym spadkiem zaufania społecznego – tzw. kultura nieufności (Sztompka 2003). Takie okoliczności ograniczyły możliwości organizacji instytucjonalnego wsparcia na niższych szczeblach dialogu społecznego i obywatelskiego.

Konieczność łączenia działań promujących kulturę dialogu z podejmowaniem decyzji w sprawach bieżących, w sytuacji reorganizacji systemu społeczno-gospodarczego (i dostosowania go najpierw do wymogów gospodarki rynkowej, a następnie wymogów unijnych) prowadzi w gruncie rzeczy do dwóch sprzecznych tendencji: decentralizacji dialogu i konsolidacji grup interesu.

Drugi rodzaj czynników zewnętrznych względem dialogu społecznego odnosi się do kultury prawnej. Na rozwój dialogu wpływa niekorzystnie m.in. nadmiar regulacji prawnych, czego przykładem jest krytykowany przez partnerów dialogu rygoryzm Kodeksu Pracy (*Rozwój dialogu społecznego...* 2002). Z drugiej strony, istniejące przepisy nie przekładają się na możliwość skutecznego działania – gwarantowana konstytucyjnie swoboda zrzeszania się (będąca podstawą dialogu obywatelskiego) nie jest tożsama z uzyskaniem głosu liczącego się w dyskusji. Oddziałuje to zwrotnie, poprzez mechanizm błędnego koła na aktywność obywatelską i zaufanie społeczne.

W momencie integracji Polski z Unią Europejską pojawił się nowy kontekst prawny, nowe regulacje i nowe warunki dla rozwoju dialogu społecznego. Jeśli chodzi o dialog sektorowy, to pojawiła się kwestia znaczenia, jakie gospodarka europejska przypisuje poszczególnym branżom. Z badawczego punktu widzenia ciekawym zagadnieniem jest perspektywa, jaką wiążą z nowymi okolicznościami branżowe organizacje pracodawców i związki zawodowe.

Integracja z UE stanowi okazję do wprowadzenia zmian służących rozwojowi dialogu społecznego w Polsce. Rekomendowanymi działaniami mogły by być m.in.: zmiana ordynacji wyborczej (wprowadzenie jednomandatowych okręgów wyborczych) celem odbudowy zaufania społecznego, w szczególności zaufania obywateli do polityków (*Rozwój dialogu społecznego...* 2002); wprowadzenie deregulacji na poziomie Kodeksu Pracy; rozwój

instytucji dialogu społecznego na poziomie lokalnym w ramach wzmocnienia znaczenia regionów i polityki regionalnej.

* * *

Po przedstawieniu przeglądu literatury dotyczącej polskiego dialogu społecznego, warto pokusić się o wskazanie obszarów wartych dalszych dociekań badawczych. Zdaniem autorów artykułu, do takich zagadnień należą:

- zinstytucjonalizowane formy dialogu społecznego – analiza funkcjonowania Komisji Trójstronnej i Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego powinna być w stanie wygenerować dobre praktyki i czynniki sprzyjające dochodzeniu do porozumień;
- modele dialogu społecznego wypracowywane oddolnie (lokalnie, branżowo) – nie należy zapominać o wadze rozwiązań wypracowywanych oddolnie. Analiza przypadków funkcjonowania dialogu na poziomie lokalnym, bądź też branżowym będzie cennym uzupełnieniem pierwszego z zarysowanych obszarów;
- interwencje ukierunkowane na wsparcie dialogu społecznego a także sam dialog społeczny rozumiany jako narzędzia realizacji polityk publicznych – trzeci z obszarów badawczych wiąże się dużym zagrożeniem dla trafności badań dialogu społecznego – nadmiernym idealizowaniem przedmiotu analizy. Dialog społeczny pomiędzy partnerami społecznymi nie powinien być tylko i wyłącznie celem samym w sobie, jeśli bowiem ma być przedmiotem publicznej troski (także w sensie finansowym), powinien realizować cele publiczne. W tym obszarze szczególnie użyteczne może być podejście ewaluacyjne.

BIBLIOGRAFIA

- Andersen S.K., Jørgensen C., Mailand M. (2004), *Developing Sectoral Social Dialogue in Hungary*, Kopenhaga: University of Copenhagen.
- Casale G. (2001), *Social Dialogue and Tripartism in Poland: Evolution and Trends*, Geneva: Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- Czarczasty J. (2007), *Decentralizacja negocjacji zbiorowych w Europie – przyczyny, następstwa, wnioski*, w: *Dialog Społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Red. R. Towalski, Warszawa: Centrum Partnerstwa społecznego DIALOG.
- Fałkowski M., Grosse T.G., Napiontek O. (2006), *Dialog społeczny i obywatelski w Polsce 2002-2005*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Frieske K.W. (2008), *Dialog wokół wykluczenia społecznego*, „Dialog Społeczny” nr 1(18).
- Gardawski J. (2001), *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyszewski A., Pańków W. (1999), *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce sprywatyzowanej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Gąciarz B., Pańków W. (2001), *Dialog Społeczny po polsku – fikcja czy szansa?*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

- Grosse T.G. (2007), *Dialog społeczny i obywatelski w Unii Europejskiej*, w: *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Red. R. Towalski, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG.
- Hausner J. (2007), *Pętle rozwoju. O polityce gospodarczej 2001-2005*, Warszawa: Scholar.
- Hausner J., Marody M. red.(2001), *Polski talk show: dialog społeczny a integracja europejska*, Kraków – Warszawa: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
- Kozek W. red. (2003), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa: Scholar.
- Leisink P. (2002), *The European Sectoral Social Dialogue and the Graphical Industry*, "European Journal of Industrial Relations", nr 1, s. 101 – 117.
- Mayntz R. (1993), *Modernization and the Logic of Interorganizational Networks*, „Knowledge & Policy”.
- Meardi G. (2006), *Social Pacts on the Road to EMU: a Comparison of the Italian and Polish Experiences*, "Economic and Industrial Democracy", Nr 2, s. 197–222.
- Męcina J. (2005), *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, Warszawa: ASPRA-JR.
- Morgan G. (2008), *Obrazy organizacji*, Warszawa: PWN.
- Mrozowiecki A., Van Hootehem G. (2008), *Unionism and Workers' Strategies in Capitalist Transformation: the Polish Case Reconsidered*, "European Journal of Industrial Relations", nr 2, s. 197–216.
- Olson M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge: Harvard University Press.
- Pochet P. (2005), *Le dialogue social sectoriel: une analyse quantitative*, "Chronique internationale de l'IRES", nr 96.
- Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue* (2006), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Rozwój dialogu społecznego na poziomie regionalnym w Polsce – nowe uregulowania prawne* (2002), Warszawa: Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce.
- Rudolf S. (2006), *Partycypacja pracownicza- szansa dla przedsiębiorstw i pracodawców* w: *PARTYCYPACJA w formie konsultacji i informacji: zagrożenia czy szanse?*, red. I. Dryll, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG.
- Sroka J. (2007), *Rola publicznych instytucji decyzyjnych w dialogu społecznym* w: *Dialog Społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, red. J. Towalski, Warszawa: Centrum Partnerstwa społecznego DIALOG.
- Sroka J., Herbut R., Sula P. (2004), *Dialog społeczny na poziomie regionalnym: raport z badań*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Surydowska B. (2007), *Dialog na rzecz elastyczności i bezpieczeństwa* w: „Dialog społeczny” nr 4(17).
- Sztompka P. (2003), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Znak.
- Towalski R. (2005), *Układy zbiorowe* w: Materiałach zawierających artykuły informacyjne oraz analizy przygotowane przez Polskie Centrum Monitorowania Stosunków Prze-

mysłowych na zlecenie European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions od roku 2002.

Towalski R. (2007), *Dialog społeczny – próba definicji* w: *Dialog Społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, red. R. Towalski, Warszawa: Centrum Partnerstwa społecznego DIALOG.

Wenzel M. (2006), *Układy zbiorowe pracy, łamanie praw pracowniczych i „szara strefa w zatrudnieniu”*, Warszawa: CBOS.

Wratny J., Bednarski M. (2005), *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy*, Warszawa: IPISS.

Zybertowicz A., Spławski M. (2006), *Dialog społeczny “obcym ciałem” w polskim życiu społecznym* w: „Dialog społeczny”, nr 2(2).

ŹRÓDŁA INTERNETOWE:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>.

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=466>.

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=433>.

<http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=737>.

Kronika Związkowa OPZZ, nr 143 (826), 08.09.2005r. <http://opzz.org.pl/assets/obj/kronikazwiazkowa/d/kz826.pdf>.

<http://www.undp.org.pl/files/476/dialog.pdf>.

LITERATURE REVIEW ON SOCIAL DIALOGUE IN POLAND

The article depicts the most important aspects of social dialogue in Poland: definitions and dimensions of the term, basic research questions, dialogue partners and factors influencing the quality of social dialogue. The potential subsequent research issues are advocated: institutionalized forms and bottom-up models of social dialogue, public policies aiming at enhancement of the analyzed process. Moreover, the social dialogue can be treated as a public policy itself

Key words: social dialogue, sectoral social dialogue, industrial relations