

Lewandowski, Henryk / Boruta, Irena / Góral, Zbigniew

Sesja naukowa "Trójstronność"

Notatki Płockie 38/4-157, 45-53

1993

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

SESJA NAUKOWA "TRÓJSTRONNOŚĆ"

1. 26 października 1993 r. w siedzibie Towarzystwa Naukowego Płockiego odbyła się Sesja naukowa poświęcona dialogowi społecznemu w zakresie zbiorowych stosunków pracy. Sesja została zorganizowana przez Uniwersytet Łódzki - Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oraz Wyższą Szkołę Zarządzania i Bankowości w Płocku. Stanowiła ona część międzynarodowej konferencji naukowej "Syndykalizm współczesny i jego przyszłość", której zasadnicze obrady toczyły się w Łodzi w dniach 25 i 27 października.

W Sesji, poza uczestnikami międzynarodowej konferencji naukowej "Syndykalizm współczesny i jego przyszłość", wśród których byli przedstawiciele polskiego środowiska naukowego prawa pracy oraz profesorowie uniwersytetów zagranicznych z Francji, Hiszpanii, Kanady, Wielkiej Brytanii i Włoch, udział wzięli przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Kon-

ferencji Pracodawców Polskich.

Sesję zaszczytli swoją obecnością wysokie osobistości władz państwowych i samorządowych, życia naukowego, kulturalnego i społeczno-gospodarczego Płocka.

2. Wystąpienie prof. dra hab. Henryka Lewandowskiego, kierownika Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego, profesora Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Płocku, inaugurujące Sesję.

Mam zaszczyt dokonać oficjalnego aktu otwarcia Sesji naukowej "Trójstronność". Sesja ta jest częścią rozpoczętej w dniu wczorajszym w Łodzi międzynarodowej konferencji naukowej "Syndykalizm współczesny i jego przyszłość". Ale ze względu na temat, skład uczestników, miejsce w jakim się odbywa, i przyłączenie się do jej organizowania Uczelni Płockiej, mogłaby stanowić również samodzielne wydarzenie naukowe. Poświęcamy ją trójstronnemu



Prezydium Sesji Naukowej - "Trójstronność". Moment otwarcia. Przemawia prof. dr hab. Henryk Lewandowski, obok Elżbieta Sobótka - doradca Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Andrzej Machalski - prezydent Konferencji Pracodawców Polskich, Bogdan Nawrocki - z OPZZ, Longin Komolowski - z Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność".



W sesji naukowej "Trójstronność" wzięli udział m.in.: prof. dr hab. Maria Małey z Instytutu Państwa i Prawa PAN (siedzi tyłem), Eugenia Gienieczko - dyrektor Departamentu Prawa Pracy MPiP, dr inż. Jakub Chojnacki - prezes TNP, dr inż. Jerzy Wawszczak - Wojewoda Płocki, Jakub L. Chmielewski - Marszałek Sejmiku Wojewódzkiego.

dialogowi w zakresie zbiorowych stosunków pracy; dialogowi związków zawodowych, organizacji pracodawców i państwa - jako metodzie kształtowania warunków pracy w szerokim słowa tego rozumieniu, rozwiązywania spraw związanych z pracą.

Splendoru przydaje naszemu zgromadzeniu naukowemu niewątpliwie fakt, że odbywa się ono we wspaniałej siedzibie Towarzystwa Naukowego Płockiego, która szczytując się długą - 173-letnią tradycją, nadal rozkwita i chlubnie realizuje swoją misję rozwijania i krzewienia nauki. Jest mi w związku z tym szczególnie miło, że wśród dostojnych gości jest dr inż. Jakub Chojnacki, już 25 lat piastujący godność Prezesa tego Towarzystwa. Jakkolwiek, przez skromność, nie manifestuje tego, Towarzystwo Naukowe Płockie jest zapewne Jego dumą największą. Witam serdecznie Pana, Panie Prezesie, i z wyrazami wdzięczności za przybycie raz jeszcze składam podziękowanie za przyzwolenie na odbycie Sesji w tym sanktuarium nauki i kultury.

Pragnę wyrazić szczere zadowolenie, że Sesja naukowa mogła być zorganizowana w Płocku, najstarszym grodzie Mazowsza, stolicy Województwa Płockiego, które zajmując pod względem obszaru i liczby ludności odległe miejsce na mapie województw Polski, należy do największych z nich, gdy chodzi o potencjał ekonomiczny, i do tych, które szybko zmieniają na lepsze swoje oblicze kulturalne i naukowe. Nie jest zatem kwestią przypadku, że życzliwe zainteresowanie naszą Sesją okazał Wojewoda Płocki, dr inż. Jerzy Wawszczak, od kilku

lat gospodarz województwa i współtwórca jego sukcesów. Witam bardzo serdecznie Pana Panie Wojewodo, i dziękuję za uhonorowanie Sesji swoją obecnością.

Równie serdeczne słowa powitania z wyrazami wdzięczności za przybycie kieruję pod adresem Marszałka Sejmiku Wojewódzkiego, Pana Jakuba Chmielewskiego.

Jest mi miło, że w gronie szanownych gości jest Dyrektor ds Pracowniczych Przedsiębiorstwa Petrochemia S.A. Pan Mirosław Tyburski, z którym dzisiaj mieliśmy już przyjemność spotkać się w czasie pozostawiającej niezatarte wrażenie wizyty w Przedsiębiorstwie.

Jestem niezwykle rad móc powitać w charakterze uczestników Sesji osoby reprezentujące głównych aktorów na polskiej scenie trójstronnego dialogu społecznego; ze strony Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej Panią Elżbietę Sobótkę, Doradcę Ministra, Panią Eugenię Gienieczko, Dyrektora Departamentu Prawa Pracy i Pana Zygmunta Gadaję, Dyrektora Biura ds Współpracy ze Związkami Zawodowymi; ze strony organizacji pracodawców - Pana Andrzeja Machalskiego, Prezydenta Konfederacji Pracodawców Polskich, i Pana Jerzego Kujawę, Prezesa Regionalnego Związku Pracodawców w Łodzi; ze strony związków zawodowych - Pana Longina Komołowskiego reprezentującego Komisję Krajową NSZZ "Solidarność" i Pana Andrzeja Woźnickiego reprezentującego Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność" Ziemi Łódzkiej, oraz Pana Bogdana Nawrockiego

reprezentującego OPZZ. Równie serdecznie witam inne osoby, które przybyły wyłącznie na dzisiejszą Sesję naukową.

Podziękowaniem specjalnym za zaszczylenie swoją obecnością Sesji chciałbym objąć władze uczelni płockiej, Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości, składając je na ręce Pana prof. dra hab. Jana Duraja, Rektora Szkoły.

Przechodząc do części roboczej chciałbym zaproponować, abyśmy przedmiotem rozważań uczynili rodzącą się polską scenę dialogu społecznego, i pojawiające się w związku z tym problemy, i skonfrontowali ją z doświadczeniami w tej materii państw zachodnich. Skład uczestników Sesji zapewnia powodzenie takiego przedsięwzięcia.

Zanim udzielię głosu przedstawicielom głównych aktorów na polskiej scenie dialogu socjalnego niech mi wolno będzie zwrócić uwagę na trzy sprawy o fundamentalnym znaczeniu, warunkujące taki dialog.

Pierwsza sprowadza się do tego, że dialog społeczny w sferze pracy w szerokim słowa tego znaczeniu jest możliwy dopiero wtedy, kiedy państwo osiąga określony stopień demokratyzacji. Państwo jako potentat władzy musi zrezygnować z regulowania pewnego zakresu spraw na rzecz grup, które bezpośrednio są zainteresowane w kształtowaniu określonych warunków. Oczywiście musi istnieć wolność koalicji, co stwarza możliwość wykrystalizowania się tych grup, które uczestniczyłyby w dialogu. Mam na myśli pracownicze związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Jest powszechne przekonanie, że związki zawodowe i organizacje pracodawców, pozostając bliżej środowiska pracy, są bardziej właściwe, kompetentne do ustalania warunków związanych z pracą, aniżeli państwo jest w stanie to uczynić. Ustalenia przez nie dokonane lepiej odzwierciedlają rzeczywistość i mają szansę zyskać pełniejszą aprobatę tych, do których są adresowane.

Druga sprawa o podstawowym znaczeniu wyraża się w tym, że partnerzy mający występować na scenie dialogu społecznego muszą być silni i dobrze zorganizowani. Nie ma negocjacji między podmiotami o różącej nierówności sił. Musi być silny rząd, ale i silne związki zawodowe i organizacje pracodawców.

W systemie rzeczywistego pluralizmu związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców, mogą stać się pełnowartościowymi partnerami w negocjacjach, jeżeli wykażą zdolność do integracji działań. Odnosi się to w szczególności do ruchu związkowego, w którym między nurtami związkowymi występują poważne różnice stanowisk, także z punktu widzenia ideologicznego. Dlatego też, związki zawodowe, jeżeli nie chcą dopuścić do tego, aby te różnice osłabiały ich pozycję, muszą umieć znaleźć drogę porozumienia się i wypracowania wspólnego stanowiska zanim zasiądą do stołu negocjacji z partnerem ze strony pracodawców i z rządem.

Wreszcie trzecie założenie dotyczy woli stron dialogu: strony dialogu muszą mieć wolę współpracy i dążyć do zawarcia porozumienia. Muszą mieć i przejawiać tę wolę rząd, związki zawodowe i organizacje pracodawców. Nie będzie tej woli po stronie związku zawodowego, który nie uznaje partycypacji za formę działania, lecz obstaje przy metodzie rewindykacyjnej, charakterystycznej dla wczesnego okresu funkcjonowania związków zawodowych.

Przemiany jakie dokonują się w Polsce w ciągu czterech lat, i nadal zachodzą, pozwalają sądzić, że zostały spełnione minimalne warunki, w których dialog społeczny może być podejmowany. Co prawda dosyć słabe i jeszcze nie w pełni reprezentatywne są organizacje pracodawców, jak i nie zreformowano jeszcze prawa pracy w kierunku wydatnego ograniczenia roli ustawy na rzecz prawa partnerskiego w kształtowaniu warunków pracy, ale proces ten trwa. Zawarcie Paktu o Przedsiębiorstwie dowodzi, że dialog ten jest już możliwy.

Koncentrujemy uwagę na dialogu społecznym na szczeblu centralnym - między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i rządem, widząc w tym niezwykle istotny czynnik twórczy w procesie przemian społecznych i w dążeniu do zapewnienia pokoju społecznego. Przedmiotem takiego dialogu winny być szeroko rozumiane warunki pracy, a także sprawy ujmowane w skali makro o charakterze strategicznym, dotyczące polityki społecznej i gospodarczej państwa.

Nie oznacza to oczywiście, że nie doceniamy dialogu na niższych szczeblach, na szczeblu branży, regionu czy przedsiębiorstwa, gdzie może być prowadzony dialog dwustronny a powyżej przedsiębiorstwa i trójstronny. I zapewne materia ta będzie przebiegać się w naszej dyskusji.

3. Sprawozdanie z dyskusji (dr Irena Boruta, dr Zbigniew Góral)

Dyskusja na temat trójstronności przeprowadzona podczas sesji naukowej w Płocku miała wielowątkowy charakter. Wprowadzeniem do niej były wystąpienia przedstawicieli poszczególnych stron dialogu społecznego. Punkt widzenia władzy państwowej zaprezentowała E. Sobótka, stanowisko pracodawców - A. Machalski oraz poglądy wyrażane w tej materii przez środowiska pracownicze - B. Nawrocki i L. Komołowski, członkowie władz głównych central związkowych (Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i NSZZ "Solidarność"). W wystąpieniach tych zarysowano najważniejsze problemy praktyczne, na jakie napotyka dialog społeczny w Polsce. Do wielu z nich ustosunkowano się w trakcie dyskusji.¹ Dzięki temu ocena trójstronności w naszym kraju dokonana z perspektywy jej

1. Wzieli w niej udział: P. Verge (Kanada), U. Carabelli (Włochy), M. Weiss (Niemcy), C. Assanti (Włochy), B. Veneziani (Włochy), M. Seweryński (Uniwersytet Łódzki), A. Anastasi (Włochy), J.M. Verdier (Francja), A. Gadaj (Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej), A. Woźnicki (NSZZ "Solidarność").

bezpośrednich uczestników została wzbogacona o refleksję na ten temat. Międzynarodowy charakter sesji pozwolił także na ukazanie polskich dylematów w świetle o wiele bogatszych w tej materii doświadczeń państw zachodnich.

Rozważając problemy trójstronności, należy niewątpliwie zacząć od odpowiedzi na podstawowe pytanie: czy dialog społeczny w sprawach dotyczących szeroko rozumianych stosunków pracy powinien toczyć się z udziałem władz państwowych, czy też raczej ograniczyć się do negocjacji dwustronnych między przedstawicielami pracowników i pracodawców. W trakcie dyskusji sprawie tej poświęcono sporo uwagi. Niektórzy dyskutanci podkreślali, iż w dużej mierze zależy to od kontekstu społecznego, ekonomicznego, od stopnia rozwoju cywilizacyjnego, które to czynniki kształtują się różnie w poszczególnych krajach. W Ameryce Północnej sprzyjają one raczej negocjacom dwustronnym, co potwierdza chociażby przykład Kanady. Rolą państwa jest tam, co najwyżej, określanie ogólnych ram dialogu społecznego, które mogą ewentualnie dialog ów faworyzować.

Nie oznacza to jednak, iż bez jakichkolwiek zastrzeżeń byłoby możliwe przeniesienie owego amerykańskiego modelu na grunt europejski, gdzie, jak podnoszono, uwarunkowania dialogu społecznego są jednak w znacznym stopniu inne. Wskazano tu m.in. na różną wagę, jaką przywiązuje się do pierwiastka kolektywistycznego w relacjach zachodzących między pracodawcami i pracownikami. Istotne jest w szczególności, iż w Ameryce dominują bezpośrednie stosunki między przedsiębiorcą a indywidualnym pracownikiem, zaś w Europie ogromne znaczenie posiadają zbiorowe stosunki pracy. Poszukując różnic między modelem amerykańskim i europejskim, zwrócono też uwagę na odmienny sposób traktowania rynku pracy. Inaczej niż w Ameryce, gdzie jest to taki sam rynek, jak inne, rządzą nim zatem podobne mechanizmy, w Europie w większym stopniu dochodzi do głosu jego wymiar społeczny. Rzutuje to na postrzeganie statusu pracownika, w którym doceniane są bardziej aspekty pozaekonomiczne. W konsekwencji nie może dziwić, iż poważniejsze znaczenie mają tu prowadzone przez państwo z partnerami społecznymi konsultacje, poprzedzające szczególnie istotne dla środowisk pracowniczych i managementu decyzje.

Dodajmy, iż dzieje się tak nie tylko w stosunkach wewnętrznych, ale również na szczeblu Wspólnoty Europejskiej (obecnie Unii Europejskiej). O ile w tzw. Jednolitym Akcie Europejskim z 1986 r. o tego rodzaju konsultacjach stanowi się jeszcze dość ostrożnie, o tyle zdecydowanie bardziej jednoznaczne są w tej materii postanowienia przyjęte w 1991 r. w Maastricht. W szczególności w art. 3 Porozumienia w Sprawie Polityki Socjalnej przewiduje się wzrost zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie europejskiego prawa pracy, czyniąc konsultacje przeprowadzane z nimi ważnym elementem

procesu normotwórczego. Trójstronne współdziałanie przewiduje się także, gdy chodzi o wprowadzenie dyrektyw wspólnotowych w życie (art.2 paragraf 4 Porozumienia).

Przebieg dyskusji wykazał zatem raczej zgodność poglądów co do tego, że rozwój zbiorowych stosunków pracy w Europie powinien przebiegać nie tylko na drodze negocjacji dwustronnych. Jest tu również miejsce na trójstronność. Z pewnością różnice między tymi postaciami negocjacji nie ograniczają się wyłącznie do liczby ich uczestników. Zaważono zresztą, iż stron zainteresowanych dialogiem może być jeszcze więcej. Poza przedstawicielami kapitału, pracy i władzą państwową należałoby tu mieć chociażby na uwadze organizacje ekologiczne, czy też podmioty międzynarodowe, o czym świadczy przywołany wyżej przykład Unii Europejskiej. Trójstronność i negocjacje dwustronne pełnią przede wszystkim odmienne funkcje i dotyczą różnych dziedzin (mają różny zakres przedmiotowy). Negocjacje o charakterze dwustronnym jest to królestwo autonomii prywatnej (związków zawodowych i organizacji pracodawców). Tam gdzie zaczyna się ta autonomia, nie powinno wkraczać państwo. Z drugiej strony negocjacje dwustronne nie mogą wchodzić w dziedziny zastrzeżone do regulacji ustawowej. Siłą rzeczy trójstronność dotyczy więc problemów występujących w skali makro: polityki ekonomicznej, społecznej i fiskalnej, zagadnień związanych z zarządzaniem gospodarką, z kontrolą płac, walką z inflacją, z bezrobociem, ubezpieczeniami społecznymi itp. Choć nie zawsze gwarantują sukces, trójstronne negocjacje w tych sprawach mogą okazać się uzasadnione i potrzebne.

Doceniając znaczenie odmienności dla kształtu dialogu społecznego w różnych krajach, w trakcie dyskusji wystąpiono z tezą, iż państwo mimo wszystko zawsze odgrywa jakąś rolę w owym dialogu. Nawet tam, gdzie mówi się wyłącznie o dwustronnych negocjacjach, władza państwowa chociażby określa parametry stosunków pracy (np. poprzez system podatkowy). W rezultacie między dwustronnym i trójstronnym modelem dialogu społecznego występuje taka różnica, iż w pierwszym państwo uczestniczy pośrednio, zaś w drugim - bezpośrednio. Według innego ujęcia należałoby mówić o trójstronności sensu largo i sensu stricto. Biorąc pod uwagę obszar zbiorowych stosunków pracy, z pierwszą mamy do czynienia na szczeblu przedsiębiorstwa, czy też branży. Państwo nie występuje tu w pozycji partnera. Ustala jedynie ramy prawne dla dwustronnych stosunków między pracodawcą (organizacjami pracodawców) a związkami zawodowymi (gwarantowanie wolności zrzeszania, autonomii partnerów społecznych, wolności negocjacji). Trójstronność sensu stricto występuje natomiast na szczeblu centralnym, gdzie państwo jest już w prowadzonych negocjacjach partnerem dla centralnych związków: pracowniczych i pracodawczych. Zaprezentowano jednak także pogląd, iż trójstronność łączy się z realizacją

przez państwo obowiązku zapewnienia pokoju społecznego. Biorąc pod uwagę, iż jest to obowiązek polityczny, władza państwowa nie występuje w tego rodzaju negocjacjach w roli *primus inter pares*.

W trakcie dyskusji podnoszono też, iż rola, jaką odgrywa państwo w dialogu społecznym, nie jest niezmienna. W szczególności inna jest ona w okresach stabilizacji gospodarczej i inna w okresach kryzysowych, gdy warunki gry ekonomicznej podlegają silnej fluktuacji. Stabilna gospodarka nie wymaga zwykle bezpośredniego udziału władzy państwowej w dialogu społecznym. Państwo może ograniczyć się wówczas do ukształtowania właściwych procedur negocjonowania, do przekazywania informacji i ułatwiania kontaktów między partnerami społecznymi, do oddziaływania na kulturę negocjacji itp. Z kolei w momentach kryzysowych trójstronne negocjacje, a więc z bezpośrednim uczestnictwem państwa, są czymś niezbędnym.

Jest to tym bardziej oczywiste w okresach przełomu politycznego, w czasie transformacji ustrojowej, która obecnie dokonuje się w Polsce i w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Przynajmniej ci, którzy co do zasady są przeciwnikami bezpośredniego uczestnictwa państwa w dialogu między partnerami społecznymi, optując za innym docelowo modelem negocjacji. Nikt zatem nie kwestionuje potrzeby uzyskania w tym szczególnym momencie konsensusu co do kształtu rodzących się sto-

sunków społecznych i ekonomicznych, a przynajmniej uzgodnienia między państwem oraz przedstawicielami pracowników i pracodawców zasadniczego kierunku przeobrażeń. Niedostrzeżenie takiej potrzeby w przypadku krajów postkomunistycznych, dokonywanie reform bez uwzględnienia stanowiska partnerów społecznych, mogłoby mieć, jak podkreślono w dyskusji, dramatyczne konsekwencje. W okresie transformacji szczególnie ważny staje się kontekst polityczny trójstronności. Prowadzone negocjacje są wówczas na ogół bardzo mocno uwikłane w toczące się debaty o różnych segmentach polityki (industrialnej, społecznej itp.).

Dochodząc do wniosku, iż Polska nie ucieknie przed trójstronnymi negocjacjami, a wręcz przeciwnie, że na obecnym etapie są one ze wszęch miar uzasadnione i potrzebne, uczestnicy dyskusji usiłowali odpowiedzieć na pytanie, czy w naszym kraju są spełnione warunki pozwalające na efektywne prowadzenie tego rodzaju dialogu społecznego. Wskazywano, nawiązując do otwierającego Sesję wystąpienia prof. H. Lewandowskiego, iż są trzy fundamenty, na jakich powinna opierać się trójstronność.

Niewątpliwie pierwszym z nich jest, osadzona w systemie demokratycznym i związana z respektowaniem prawa koalicji, niezależność stron uczestniczących w dialogu. Jest ona niezbędnym warunkiem wykreowania autentycznych partnerów społecznych, artykułujących odrębne grupy intere-



Widok ogólny sali obrad

sów: państwo - interes ogólnospołeczny, pracodawcy - interes przedsiębiorstw (kapitału) oraz związki zawodowe - interesy ludzi pracy.

Drugą przesłanką efektywnych negocjacji trójstronnych jest siła i autorytet każdej ze stron. W przypadku związków zawodowych i organizacji pracodawców ważne jest z tego punktu widzenia to, jaki jest ich stopień zorganizowania, zakres oddziaływania, reprezentatywność mierzona nie tylko liczbą członków, ale także posiadaniem poparcia środowisk, w imieniu których występują. Trudno byłoby nie przywiązywać również wagi do pozostających w ich dyspozycji prawnych możliwości działania. Nie sprzyja negocjacjom wyraźna dominacja jednej ze stron lub słabość innej, brak dostatecznego umocowania do prowadzenia negocjacji do zawarcia porozumienia.

Wreszcie trzecim warunkiem trójstronności jest rzeczywista wola rozmawiania i porozumiewania się w sprawach będących przedmiotem negocjacji. Trudno mówić o jakimkolwiek dialogu wówczas, gdy jest on podejmowany z myślą o narzuceniu "partnerowi" swojego punktu widzenia. Negocjacje mają sens o tyle, o ile każda ze stron nie tylko przedstawia swoje racje, ale również jest gotowa rozważyć w dobrej wierze racje partnera (partnerów). Zgodnie przyznawano, iż rozwiązania wynegocjowane na zasadach partnerstwa mają zdecydowanie większe szanse na urzeczywistnienie i respektowanie, niż decyzje jednostronnie narzucone, których skuteczność jest często iluzoryczna i zwykle krótkotrwała.

Rozważając, czy oparta na takich przesłankach trójstronność jest możliwa w realiach współczesnej Polski, w trakcie dyskusji wyrażono co do tego mniej lub bardziej poważne zastrzeżenia. Według najbardziej chyba sceptycznego stanowiska, dialog społeczny w Polsce jest obecnie w zasadzie niemożliwy. Żaden z partnerów nie pełni bowiem właściwej sobie roli i nie reprezentuje tych interesów, które reprezentować powinien lub czyni to w sposób niewłaściwy. Korzenie tego tkwią z pewnością w poprzednim systemie gospodarczym. I tak, władza państwowa w dalszym ciągu jest nie tylko reprezentantem interesów ogólnospołecznych, ale usiłuje być też podmiotem zarządzającym; nie zadawała się rolą właściciela, lecz w ten czy inny sposób zarządza przedsiębiorstwami państwowymi. Nie może to być jednak zarządzanie efektywne, górę w nim bowiem biorą nie konkretne interesy przedsiębiorstwa, lecz interesy polityczne, ogólnospołeczne. Musi to w konsekwencji deformować stosunki pracy, uniemożliwia ujawnienie się walorów autentycznego rynku pracy itp.

Jeśli chodzi o związki zawodowe, to z pewnością nie reprezentują one tylko interesów ludzi pracy, ale przejmują również część funkcji ogólnospołecznych, a nawet pretendują do odgrywania znaczącej roli w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Wreszcie pracodawcy w ogóle nie chcą (lub nie

mogą) spełniać swojej roli. Dzieje się tak z dwóch powodów. W przypadku pracodawców prywatnych decydujące znaczenie ma to, iż od niedawna są obecni na scenie gospodarczej. Są oni przede wszystkim przedsiębiorcami, nie czują natomiast jeszcze swojej roli społecznej, związanej z zatrudnianiem pracowników. Z kolei pracodawcy państwowi nie są wyposażeni w dostateczny stopień samodzielności i autonomii. W rezultacie sprawy najtrudniejsze, dotyczące społecznej roli przedsiębiorstwa, cedują chętnie na państwo.

To pomieszanie ról sprawia, iż nie jest dostatecznie jasne kto, z kim i o czym ma prowadzić dialog. Trudno zatem w tych warunkach mówić o jakiegokolwiek trójstronności, co jest o tyle niepokojące, iż podjęcie trójstronnych negocjacji stanowi rzeczywiście pilną potrzebę.

Do powyższych wątków nawiązywało wielu dyskutantów. W szczególności zwrócili oni uwagę na trudności w określeniu roli państwa jako uczestnika trójstronnych negocjacji. Inaczej niż w demokracjach zachodnich, gdzie państwo rzeczywiście wnosi do negocjacji interes ogólnospołeczny i swoje doświadczenie polityczne, gdzie jest czynnikiem modernującym, odgrywa rolę stymulatora, a niekiedy także arbitra, w Polsce epoki postkomunistycznej przystąpienie państwa do dialogu z partnerami społecznymi oznacza rezygnację ze sfery zbiorowych stosunków pracy. W nową rolę wchodzi jednak stopniowo, ciągle zatem pełni jeszcze w jakiejś mierze funkcję pracodawcy pośredniego, ciągle zachowuje część prerogatyw związanych z zarządzaniem. W konsekwencji, w zależności od punktu widzenia, jest traktowane bądź jako czynnik zbyt zachowawczy (hamujący przekształcenia w sferze gospodarki), bądź też forsujący nadmierne tempo reform, co jest oceniane jako godzące w sferę socjalną. Pozycję państwa w negocjacjach dodatkowo utrudnia mało klarowna, chwiejna scena polityczna.

Najwięcej jednak wątpliwości zostało zgłoszonych w związku z trudnościami w zidentyfikowaniu pracodawcy jako ewentualnego uczestnika negocjacji. Dyskutanci potwierdzili, iż szczególne zastrzeżenia wywołuje sytuacja, jaką obserwuje się w tym zakresie w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych. Tu odczuwa się w najwyższym stopniu brak rzeczywistych pracodawców. Dyrektorzy owych przedsiębiorstw czują się bądź urzędnikami państwowymi, bądź też raczej reprezentantami załogi. Zjawiskiem występującym powszechnie jest przesyłanie przez nich kompetencji i odpowiedzialności związanych z tą rolą na rzecz branżowych ministerstw. W rezultacie to we władzy państwowej, a nie w przedsiębiorstwie, czy jego dyrektorze, widzi się najczęściej partnera negocjacji. Wobec braku innego partnera związki zawodowe prowadzą z państwem zarówno negocjacje w sensie szerszym (odnoszącym się do stanowienia prawa), jak i węższym (dotyczącym ustalenia warunków pracy). Gdy chodzi

z kolei o sektor prywatny, w którym znajduje zatrudnienie już ponad połowa pracowników, przeszkodą w aktywnym włączeniu się pracodawców do negocjacji trójstronnych jest przede wszystkim niewielki stopień zorganizowania. Można tu, co najwyżej, mówić dopiero o zapoczątkowaniu procesu tworzenia struktur organizacyjnych. Pracodawcy prywatni występują zatem ciągle raczej w sposób izolowany, cechuje ich duże zatowizowanie, co z pewnością poważnie utrudnia artykułowanie wspólnych interesów na szczeblu przekraczającym poziom przedsiębiorstwa. Ujawnieniu się potrzeby wyłonienia wspólnej reprezentacji, która uczestniczyłaby w negocjacjach z państwem i związkami zawodowymi, nie sprzyja ponadto małe zainteresowanie okazywane przez pracodawców prywatnych stosunkami pracy, a nawet wręcz ignorowanie przepisów prawa pracy.

Jak podkreślono w dyskusji, również związki zawodowe nie są jeszcze w Polsce całkowicie gotowe do wypełniania swej roli uczestnika negocjacji trójstronnych. Dzieje się tak już ze względu na rozbięcie ruchu związkowego. Zachodzące w nim podziały ideologiczne i historyczne powodują trudności w uzgodnieniu wspólnego stanowiska w rozmowach z pozostałymi partnerami. Nie bez znaczenia jest również i to, że związki zawodowe w zasadzie występują jedynie w sektorze państwowym, nie obejmują natomiast swoim zakresem działania rozszerzającego się sektora prywatnego. W efekcie mamy do czynienia z dość paradoksalną sytuacją: tam gdzie ruch

związkowy prezentuje sobą największą siłę, tzn. w przedsiębiorstwach państwowych, powstają trudności w ustaleniu rzeczywistego pracodawcy, z kolei gdzie rzeczywistego pracodawcę można z łatwością zidentyfikować, nie funkcjonują związki zawodowe. Istnieje wreszcie bardziej zasadnicza przyczyna utrudniająca związkom występowanie w dialogu społecznym we właściwej dla siebie roli: obrońców interesów świata pracy. Chodzi mianowicie o ich zaangażowanie się procesy przemian politycznych. Pełnią one zatem (lub jeszcze niedawno pełniły) funkcję swoistego parasola nad poczynaniami tych czy innych ekip rządowych (por. zwłaszcza casus NSZZ "Solidarność"), kreują lub współtworzą rządzące koalicje, uczestniczą aktywnie w kampaniach wyborczych, promując swoich własnych kandydatów do parlamentu. Jak przyznano, rodzi to niekiedy podstawy "schizofreniczne".

Dawano też wyraz obawom, czy partnerzy społeczni są wystarczająco przekonani o potrzebie trójstronności, czy właściwie pojmują swoją w niej rolę i czy mają rzeczywistą wolę negocjowania. Dotychczasowe doświadczenia w tej materii doprowadziły niektórych dyskutantów do wniosku, iż dialog społeczny jest w Polsce narzucony z góry, że stroną najbardziej nim zainteresowaną jest władza państwowa, która na tej drodze próbuje uzyskać przyzwolenie na prowadzoną przez siebie politykę społeczno-gospodarczą. Mniejsze zainteresowanie ideą trójstronności obserwujemy tymczasem po stronie



Fragment sali obrad z kabiną tłumaczy.

pracodawców i związków zawodowych. Idea ta wydaje się nie znajdować zainteresowania zwłaszcza u pracodawców, którzy odbierają ją niekiedy jako zagrożenie dla swojej wolności gospodarczej. W każdym razie jeszcze niewielu z nich w negocjacjach trójstronnych dostrzeżę korzyści również dla siebie. Jak z żalem zauważono, poglądy charakterystyczne dla obecnych środowisk polskiego managementu z pewnością dalekie są od koncepcji "human relations". Z kolei związki zawodowe w dalszym ciągu preferują postawy zdecydowanie rewindykacyjne, co również nie sprzyja prowadzeniu dialogu społecznego. Nadto organizacje związkowe wydają się jeszcze stosunkowo często przywiązywać większą wagę do problemów partykularnych, niż do zagadnień o ogólniejszym znaczeniu z punktu widzenia życia gospodarczego kraju.

Słabość partnerów dialogu społecznego w Polsce w połączeniu z aktualną, ciągle bardzo złą, sytuacją społeczno-gospodarczą, powoduje nie tylko to, iż trudno jest zasiąść do stołu negocyjacyjnego. Poważne wątpliwości wywołuje pytanie o zakres ewentualnych rozmów. Jak na to zwrócono uwagę, pole negocjacji jest bardzo ograniczone, niewiele jest bowiem takich spraw, w których czynione przez strony koncepcje nie godziłyby bądź w biologiczny byt ludzi pracy, bądź też nie paraliżowałyby gospodarki kraju. Nawet wówczas, gdy dochodzi do negocjacji zwieńczonych zawartym porozumieniem, okazuje się, że strony nie są w stanie wprowadzić go w życie, względnie zapewnić, aby jego przestrzeganie miało cechy trwałości. Pozostaje to w związku z niedostatecznym autorytetem partnerów społecznych, małą ich reprezentatywnością, brakiem dyscypliny wewnątrzorganizacyjnej itp.

Mimo podnoszonych zastrzeżeń dyskutanci na ogół przyznawali, iż Polska nie znajduje się w sytuacji, w której warunki do rozpoczęcia dialogu społecznego trzeba tworzyć od zera. Przypomniano zatem, iż w pewnym zakresie zostały już ukształtowane podstawy prawne niezbędne dla trójstronności. Chodzi tu zwłaszcza o ustawy o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uchwalone już w 1991r., oraz o wniesiony do Sejmu projekt ustawy o układach zbiorowych pracy. Choć między partnerami społecznymi brak jest dostatecznej równowagi i nie wypełniają jeszcze oni w sposób właściwy swoich ról, to jednak istnieje już niezależny ruch związkowy, został zapoczątkowany proces tworzenia organizacji pracodawców, dokonywane są reformy ustrojowe, w wyniku których przekształca się rola spełniania przez państwo w życiu społeczno-gospodarczym. Przełamywane są też stopniowo opory partnerów społecznych przed podejmowaniem trójstronnych negocjacji. Najlepszym tego przykładem jest doprowadzenie do zawarcia "Paktu o przedsiębiorstwie w trakcie przekształceń" oraz zgoda co do konieczności podjęcia podobnych rozmów również w innych sprawach.

Gdy chodzi o samo zawarcie "Paktu o przedsiębiorstwie", na ogół dyskutanci oceniali ten fakt w kategoriach sukcesu wszystkich uczestniczących w negocjacjach stron, zauważając jednak, że osiągnięte porozumienia nie znajdują zbyt długo wystarczającego odbicia w konkretnych działaniach legislacyjnych. Zwrócono uwagę na to, iż Pakt ów jest nie tylko pierwszą pozytywnie zakończoną próbą negocjacji trójstronnych w Polsce, ale również nie ma precedensu w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Niezależnie od treści zawartych w Pakcie, płynące z niego korzyści wiążą się także z doświadczeniami zdobytymi w zakresie metody negocjowania.

Jak się okazało, równoległe rokowania z udziałem różnych reprezentacji związkowych, mogły doprowadzić do tych samych rezultatów, ujętych w odrębnych porozumieniach. Uznano to za udaną próbę pokonania trudności, które są rezultatem specyficznego dla Polski rozproszenia ruchu związkowego.

Stosunkowo wiele miejsca w dyskusji poświęcono perspektywom trójstronności w naszym kraju. Sformułowano przy tym szereg wniosków, których realizacja mogłaby w krótszej lub dłuższej perspektywie podnieść rangę negocjacji trójstronnych. Uwagi wyrażone w tej materii przez polskich uczestników Sesji spotkały się z dużym zainteresowaniem gości zagranicznych, którzy ustosunkowali się do niektórych propozycji, odnosząc je do doświadczeń własnych krajów.

Pojawiła się opinia, iż przyszły kształt trójstronności będzie zależał w dużej mierze od postawy państwa. Daleko idące i różnorodne oczekiwania, jakie zgłaszano pod jego adresem (postulat stworzenia odpowiedniej polityki przemysłowej, powołanie do życia instytucji Skarbu Państwa, zmiana stosunku do swej własności itp.), zostały jednak przez niektórych dyskutantów oceniane jako przesadne postępowanie w państwie głównego gwaranta ciągłości reform. Zwrócono w związku z tym uwagę na pewien paradoks: zmierzając do zabezpieczenia przed powrotem do przyszłości, władza państwowa może stwarzać realne niebezpieczeństwo osłabienia pozycji partnerów społecznych. Z pewnością nie sprzyjałoby to prowadzeniu negocjacji trójstronnych. W rezultacie partnerzy społeczni w Polsce powinni zadać sobie pytanie o granice (polityczne, prawne i gospodarcze), których państwu przekroczyć nie wolno.

Biorąc pod uwagę, iż jedną z głównych barier trójstronności jest brak dostatecznie wykształconego pracodawcy w sektorze państwowym, niektórzy dyskutanci przede wszystkim w prywatyzacji widzieli sposób na usunięcie tej przeszkody. Pogląd ten spotkał się z zastrzeżeniami. Podkreślano zatem, iż w pewnym zakresie przedsiębiorstwa państwowe będą istnieć również w przyszłości, o czym świadczą liczne przykłady krajów zachodnich. Nie w pełnej prywatyzacji, lecz raczej w zmianach zasad ich funkcjonowania należy więc szukać sposobu na uczynienie z nich rzeczywistych pracodawców. Powoły-

wano się przy tym zwłaszcza na przykład Francji, gdzie rozmiary sektora publicznego są znaczne, nie jest to jednak przeszkodą w pełnieniu przez wchodzące w jego skład przedsiębiorstwa funkcji pracodawcy. Dzieje się tak dzięki dużemu zakresowi autonomii, w jakie są one wyposażone.

Uwagę dyskutantów przyciągnęła też propozycja pewnej instytucjonalizacji trójstronności, co miałyby przybrać postać "Rady Trójstronności", składającej się z przedstawicieli rządu, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Mówiąc o tej idei, podkreślono, iż w odróżnieniu od innych państw w Polsce inicjatywa w tej sprawie zrodziła się oddolnie. Partnerzy społeczni uświadomili bowiem sobie potrzebę powołania takiej Rady w trakcie negocjacji nad "Paktem o przedsiębiorstwie". W dyskusji zauważono, iż wybór między trójstronnością zinstytucjonalizowaną a trójstronnością o większym stopniu elastyczności zależy od różnych czynników. Przyznając, iż istotne argumenty mogą przemawiać za wyborem pierwszej z nich, zwrócono jednak uwagę na związane z tym zagrożenia. Przede wszystkim "Rada Trójstronna" może się jawić jako pewna alternatywna dla parlamentu, a ponadto, ta swojego rodzaju "superstruktura" rodzi niebezpieczeństwo poważnego uszczuplenia podmiotowości partnerów społecznych. Decydując się zatem na instytucjonalizację trójstronności, trzeba poddać pod rozwagę

sposoby zapobieżenia tym zagrożeniom.

Wskazywano również na inne warunki wzrostu znaczenia negocjacji trójstronnych. Za pożądane uznano zatem dalsze zmiany w obowiązującym prawie. Zgłoszono postulat zapewnienia na drodze powszechności obowiązywania wynegocjowanych porozumień. Stwierdzono, iż sporo jeszcze należy uczynić w sferze propagandowej. M.in. zgłoszono propozycję powołania "szkoły partnerstwa socjalnego". Kilku dyskutantów zwróciło uwagę na potrzebę ciągłego doskonalenia kultury negocjacji.

Bardzo pozytywnie została oceniona pomoc udzielana Polsce ze strony organizacji międzynarodowych. Wskazywano zwłaszcza na współudział Międzynarodowej Organizacji Pracy i Komisji Wspólnot Europejskich w opracowaniu projektu "Dialog Społeczny". Pozwolił on na zapoznanie się z rozwiązaniami, jakie w odniesieniu do trójstronności spotykane są w innych krajach. Choć zgodnie uznano, iż znajomość wzorców międzynarodowych jest bardzo pożądana, należy w związku z tym kontynuować wymianę doświadczeń, i to zarówno z państwami zachodnimi, jak innymi państwami postkomunistycznymi, to jednak trzeba unikać bezkrytycznego naśladownictwa. Jak to podkreślił na zakończenie obrad prof. H. Lewandowski, przy wyborze trójstronności decydujące znaczenie musi mieć specyfika każdego kraju.