

OMÓWIENIE DYSKUSJI

Zaprezentowane referaty spotkały się z dużym zainteresowaniem uczestników kolokwium, czego wyrazem była ożywiona dyskusja, jaka się wokół nich wywiązała. W jej trakcie poruszono wiele problemów związanych z różnymi aspektami porozumień normatywnych zawieranych na szczeblu przedsiębiorstwa.

O podjęciu niektórych wątków zdecydował niewątpliwie międzynarodowy charakter kolokwium. Przede wszystkim dotyczy to problematyki celowości, możliwości i ograniczeń w uprawianiu komparatystryki. Dyskutanci podkreślając jej niezaprzeczalne wartości, zwracali jednak uwagę na potrzebę daleko idącej ostrożności w sięganiu do tej metody badawczej (Ph. Langlois, J. M. Verdier, Cz. Jackowiak, J. Jończyk). Na przykładzie porozumień zakładowych wskazywali na niektóre trudności występujące przy porównywaniu systemów prawa różnych państw.

Jak stwierdzono, źródła nieporozumień tkwią często w warstwie językowej. Nie zawsze bowiem te same terminy mają to samo znaczenie. Badań komparatystycznych z pewnością nie ułatwiają różnice w funkcjach spełnianych przez porozumienia zawierane w zakładach pracy porównywanych krajów. Niekiedy daje się wyrażne pierwszeństwo funkcji ochronnej, a niekiedy preferowana jest funkcja udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem (M. Weiss). Inne trudności są rezultatem odmiennego trybu zawierania porozumień. Dochodzą one bowiem do skutku bądź w efekcie negocjacji między stronami, bądź też, realnie patrząc, w wyniku jednostronnej decyzji dyrektora przy nie zawsze nawet gwarantowanym ustawowo współudziale reprezentanta strony pracowniczej (Ph. Langlois). Bardzo niejednolicie oceniany jest sam obowiązek negocjacji, znajdujący zresztą różne odbicie w obowiązujących przepisach prawnych (A. Suviranta).

Daleko idąca ostrożność w dokonywaniu porównań wynikać musi

również i z tego, że w roli partnerów porozumienia występują nie zawsze te same podmioty, co dotyczy w szczególności reprezentantów strony pracowniczej (M. Weiss). Jak wreszcie zauważono, okolicznością komplikującą badania komparatystyczne są też rozbieżności między treścią norm prawnych a praktyką ich stosowania. Tak ważka społecznie materia jak porozumienia zakładowe jest bardzo podatna na grę mniej lub bardziej przeciwstawnych sił i interesów, często toczącą się niezależnie od woli ustawodawcy, zwłaszcza wówczas, gdy rozwiązania prawne są zbyt schematyczne i mało elastyczne (Ph. Langlois).

W trakcie dyskusji zauważono, że znaczenie i kształt porozumień zakładowych w poszczególnych państwach są determinowane przez różnorodne czynniki o charakterze historycznym i ustrojowym. Wskazywano zatem na systemy społeczne, w których negocjacje zbiorowe i działalność układowa mają wieloletnią już tradycję, a co za tym idzie, bogate doświadczenia i pokaźny dorobek teoretyczny. Taka sytuacja ma miejsce w większości krajów zachodnich. Przykładem może być Szwajcaria (A. Berenstein). Odegrała ona, jak podkreślono, rolę pionierską w tym zakresie. Warto bowiem zauważyć, iż ustawa genewska z 1900 r. o układach zbiorowych była pierwszym tego rodzaju aktem prawnym w historii, a szwajcarski kodeks zobowiązań już w 1911 r. uznał układy zbiorowe pracy za źródło prawa nie dopuszczające odchylenia umownych na niekorzyść pracownika. Wiele rozwiązań przyjętych w tym kraju i utrwalonych w praktyce szwajcarskich zakładów pracy stało się w późniejszym czasie wzorem dla innych państw.

Choć decentralizacja procesu normowania warunków pracy na zachodzie Europy jest już mocno zakorzeniona, błędem byłoby twierdzić, iż odnosi się to w równym stopniu do wszystkich krajów tego regionu. Jak podkreślone, tendencja ta z trudem przebijала się np. w Hiszpanii (A. Marzal). Przyczyny tego tkwią bez wątpienia jeszcze w systemie frankistowskim, który nie sprzyjał rozwojowi demokratycznych form stanowienia prawa, a to przede wszystkim z uwagi na znacznie ograniczone możliwości powoływania i funkcjonowania autentycznych przedstawicielstw pracowniczych, w szczególności związkowych. Przewyciężanie skutków frankizmu okazało się złożonym procesem, który mimo widocznych sukcesów, trudno uznać za zakończony.

Kilku dyskutantów podjęło też problem roli i znaczenia porozumień zbiorowych w państwach socjalistycznych. Jak stwierdzono, w zakresie regulacji warunków pracy do niedawna dominowała zdecydowanie działalność normotwórcza organów państwowych, co było oczywistą konsekwencją centralistyczno-nakazowych metod zarządzania gospodarką narodową. Rzutowało to bez wątpienia na miejsce porozumień zbiorowych w systemie prawa pracy. Miały one raczej drugorzędne zna-

czenie, a w przypadku porozumień zawieranych na szczeblu przedsiębiorstwa nawet zupełnie marginalne, o ile w ogóle były one zawierane. W ostatnim jednak czasie na skutek przeprowadzanych reform ustrojowych zaczynają się pojawiać tendencje do decentralizowania i demokratyzowania sposobów zarządzania przedsiębiorstwami, a co za tym idzie, również i sposobów stanowienia prawa (Z. Salwa, L. Nagy).

Effektem tego jest wyraźny wzrost zainteresowania problematyką negocjacji zbiorowych oraz porozumień zawieranych zarówno w zakładach pracy, jak i na poziomie ponadzakładowym. Zapoczątkowane w tym zakresie przemiany napotykają jednak bariery wyrosłe z przywiązania do dotychczasowych stereotypów rządzenia i kierowania gospodarką narodową. Dający się zauważyć brak konsekwencji w podejmowanych działaniach legislacyjnych, a także ciągle istniejące kontrowersje wokół statusu związków zawodowych i samorządu pracowniczego sprawiają, iż ustanowione w ostatnim czasie akty prawne (np. znowelizowane przepisy o układach zbiorowych pracy zawarte w polskim kodeksie pracy) spotykają się z krytyką. Wyrażane jest zapatrywanie, iż dokonywane w obowiązujących regulacjach prawnych zmiany są niewystarczające, regulacje owe ciągle bowiem są dostosowane bardziej do scentralizowanego (monistycznego) niż do zdecentralizowanego modelu zarządzania gospodarką (Z. Salwa). Według najbardziej skrajnego ujęcia, dotychczasowe zmiany mają wręcz charakter pozorny, w rzeczywistości bowiem zainteresowani partnerzy socjalni w dalszym ciągu nie mają wpływu na prawodawstwo (A. Malanowski).

Zdając sobie sprawę z tych problemów, dyskutanci nie kwestionowali walorów bezpośredniego udziału partnerów społecznych w stanowieniu norm regulujących warunki pracy. Zastanawiali się natomiast, czy ów udział powinien mieć miejsce na szczeblu branży, czy też raczej na szczeblu przedsiębiorstwa. Wskazywano, iż układy branżowe, w przeciwieństwie do porozumień zakładowych, są może zbyt sztywne, ale za to lepiej służą idei sprawiedliwości, pozwalają bowiem na pełniejsze respektowanie zasady: „za równą pracę równa płaca” (F. Gammillscheg). Na poziomie tym nie nasuwa szczególnych problemów reprezentacja strony pracowniczej, chodzi raczej o określenie właściwej struktury negocjacji (Ph. Langlois). Natomiast w porozumieniach zawieranych na szczeblu przedsiębiorstwa jest to, jak się okazuje, istotna trudność. Mamy tu bowiem do czynienia z pewną konkurencją pomiędzy organizacją związkową działającą w zakładzie pracy a organami samorządu pracowniczego (J. M. Verdier, Ph. Langlois, A. Berenstein, M. Rotschild). Wówczas gdy stroną porozumień zakładowych są związki zawodowe, pojawia się pytanie o ich reprezentatywność i siłę negocjacyjną, zwłaszcza w warunkach pluralizmu. W związku z tym pod-

kreśla się, iż skuteczniej mogą one bronić interesów zawodowych na poziomie branży niż występować w imieniu pracowników zatrudnionych w określonym zakładzie pracy (A. Berenstein). Jest to jeszcze bardziej oczywiste w sytuacji, gdy zakładowe organizacje związkowe są niewielkie i nie identyfikuje się z nimi większość załogi. Okoliczności powyższe wskazywałyby więc, iż bardziej trafne byłoby przyznanie prawa do negocjowania porozumień zakładowych organom samorządowym, reprezentującym ogół pracowników danego zakładu. Równocześnie konstatuje się jednak, iż organy te nie dysponują skutecznymi środkami nacisku, które są w posiadaniu związków zawodowych, w tym przede wszystkim prawem do strajku (F. Gamillscheg).

Przedstawione w czasie dyskusji dylematy dotyczące zasygnalizowanych wyżej kwestii znajdują swój wyraz w praktyce układowej obserwowanej w państwach kapitalistycznych. Jak się okazuje, praktyka ta jest niezmiernie zróżnicowana. W niektórych państwach uprawnienie do negocjacji i zawierania porozumień zbiorowych jest dzielone między związki zawodowe i organy załogi. Tak jest np. w RFN, gdzie stroną porozumień zakładowych jest rada przedsiębiorstwa, a organy związkowe zawierają branżowe układy zbiorowe pracy (F. Gamillscheg). W niektórych państwach zawieranie wszelkich porozumień zbiorowych należy w zasadzie do kompetencji związków zawodowych. Warto zauważyć, iż niekiedy (np. w Hiszpanii) rozróżnia się układy, które znajdują zastosowanie wobec wszystkich osób posiadających status pracownika oraz układy obowiązujące jedynie w stosunku do członków związku (A. Marzal). Z kolei w Szwajcarii poza właściwymi układami zbiorowymi, posiadającymi wieloletnią już tradycję, zawierane są porozumienia zakładowe („les accords d'entreprise”), w których stroną są komisje zakładowe, reprezentujące pracowników. Z punktu widzenia prawa tworzenie tych komisji nie jest obligatoryjne, zrodziła je natomiast praktyka (A. Berenstein). Przykładu jeszcze innych rozwiązań dostarcza kolumbijskie prawo pracy, zgodnie z którym negocjacje kolektywne skoncentrowane są na poziomie przedsiębiorstwa. Na tym właśnie szczeblu zawierane są ze związkami zawodowymi układy zbiorowe, mające zastosowanie do wszystkich pracowników zakładu. Istnieje jednak również praktyka zawierania tzw. „paktów zbiorowych”, tzn. umów między pracodawcą a nieformalną grupą pracowników. Pole zastosowania owych paktów jest ograniczone, rozciąga się bowiem tylko na osoby podpisujące pakt (R. Contreras Forero).

Podane podczas dyskusji przykłady świadczą o wciąż aktualnej potrzebie dokonania wyraźnego rozgraniczenia między porozumieniami zakładowymi i ponadzakładowymi oraz określenia właściwej reprezentacji pracowniczej w zależności od szczebla negocjacji, ich przedmiotu,

a także od sytuacji w ruchu związkowym. Jest to szczególnie ważne w przypadku porozumień derogacyjnych, zmieniających na niekorzyść uprawnienia pracownicze (J. M. Verdier, M. Weiss, M. Rotschild, F. Gamillscheg). Niezależnie od tego podniesiono jeszcze inną kwestię, która dotychczas nie zawsze była dostrzegana. Zauważono mianowicie, iż zarówno branżowe układy zbiorowe, jak i porozumienia zakładowe, bez względu na to w jakim trybie i przez kogo są zawierane, mają na uwadze w zasadzie wyłącznie interesy pracowników zatrudnionych w sposób typowy (w pełnym wymiarze i na czas nie określony), pomijają natomiast osoby zatrudnione w inny sposób. Dyskutując o porozumieniach zbiorowych, należy zatem rozważyć, czy tego rodzaju ograniczenie kręgu ich adresatów jest wystarczająco uzasadnione (M. Weiss).

Poruszone wyżej problemy nie są również bez znaczenia w przedsiębiorstwach socjalistycznych. Warto jednak zauważyć, iż niektóre z nich przybierają tu nieco inną postać. Pojawiają się też zupełnie nowe kwestie. Na niektóre z nich wskazano w dyskusji. Jak to zauważył jeden z dyskutantów, o ile w państwach zachodnich mamy w omawianym zakresie do czynienia ze strukturą kontradiktoryjną oraz ma miejsce wyraźnie zarysowana odrębność stron, o tyle w warunkach gospodarki socjalistycznej kontradiktoryjność ta nie jest tak oczywista. Może o tym świadczyć np. procedura zawierania zakładowych umów zbiorowych w Polsce (M. Weiss). Co do zasady tego rodzaju porozumienie zawierane jest między organem związku zawodowego i kierownikiem zakładu pracy. Ten ostatni jednak przed podpisaniem porozumienia musi zasięgnąć opinii rady pracowniczej i uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania pracowników, spośród których znaczna nieraz część należy do organizacji związkowej. W takiej sytuacji traktowanie podmiotów porozumienia jako odrębnych stron wydaje się niezbyt uzasadnione. Ten złożony obraz jest dodatkowo komplikowany na skutek sytuacji w oficjalnym ruchu związkowym, który przez wielu uważany jest za mało autentyczny, oraz w samorządności pracowniczej, której pozycja nie jest dostatecznie ugruntowana. W dyskusji stwierdzono nawet, iż w Polsce mamy do czynienia z pewną erozją struktur samorządowych (A. Malanowski). Dodajmy do tego, iż pewne wątpliwości dotyczą również reprezentacji strony „pracodawczej”. W dyskusji postawiono np. pytanie, jaka jest rzeczywista rola ministra zawierającego układ zbiorowy w imieniu państwowych zakładów pracy (M. Weiss). Jak podkreślono, rozstrzygnięcie tych wszystkich dylematów wymaga pogłębionej refleksji teoretycznej dotyczącej zagadnienia podmiotowości w sferze prawa pracy. Wskazano też na pewne propozycje rozwiązań w tym zakresie (J. Jończyk).

W dyskusji wiele uwagi poświęcono wolności układowej. Zwrócono przede wszystkim uwagę na to, iż wolność ta jest jednym z aspektów wolności związkowej, co potęguje jej znaczenie (J. M. Verdier, M. Mathey).

Dyskutanci skoncentrowali się przede wszystkim na współczesnych aspektach wolności układowej wobec związania stron układowych planami społeczno-gospodarczymi w krajach socjalistycznych, a także treścią prawa ustawowego. W tym nurcie dyskusji zwrócono także uwagę na trudności pogodzenia prawa załogi do współzarządzania z wolnością układową.

Podniesiono w dyskusji, iż we wszystkich krajach występują naciski na układających się partnerów, by uwzględniali w porozumieniach szeroko rozumiany interes ogółu. Dążenie do ograniczenia swobody układowej występuje szczególnie w przypadku porozumień płacowych. Znają je dobrze kraje rozwijające się. Na uwagę zasługują również rozwiązania polskie, w szczególności zaś przewidziany w znowelizowanym w 1986 r. kodeksie pracy wymóg zgodności układów zbiorowych pracy z narodowym planem społeczno-gospodarczym. Kontrola zgodności, o której mowa, odbywa się poprzez procedurę rejestracji oraz orzeczenia komisji parytetowej. Zdaniem komisji ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP, rozwiązania te ograniczają znacznie wolność układową (Komisja Ekspertów badała pod tym kątem ustawodawstwo polskie w 1987 r.). Z powyższą opinią nie zgodził się rząd polski, niemniej jednak powołał on specjalną komisję do zbadania tej sprawy. Pracy komisji nie ułatwi obserwacja praktyki, albowiem od momentu znowelizowania kodeksu pracy w 1986 r. został zawarty tylko jeden układ zbiorowy (M. Mathey).

Dyskutanci stanęli na stanowisku, iż zasada autonomii układających się partnerów powinna być respektowana. Do zasady tej konsekwentnie odwołuje się MOP. Reguła ta oznacza, iż władza publiczna powinna się powstrzymać od ingerowania w treść porozumień zbiorowych. Interwencja państwa może mieć tylko wyjątkowy charakter (np. wprowadzenie maksimum płacy ograniczone w czasie, J. M. Verdier).

Poszukując odpowiedzi na pytanie, czy i jakie mechanizmy mogą pozwolić na zharmonizowanie treści porozumień zbiorowych z interesem ogółu bez ograniczania autonomii układowej, zwrócono uwagę na drogę przekonywania (J. M. Verdier, A. Marzal, A. Suviranta). Państwo może i powinno uświadamiać partnerom społecznym znaczenie uwzględniania w ich porozumieniach racji ekonomicznych, generalnych. We Francji idea ta była bliska nadaniu jej instytucjonalnego kształtu. Proponowano mianowicie narzucenie tzw. czasu do refleksji. Czas ten, obejmujący okres od zawarcia porozumienia do momentu jego wejścia w życie,

byłby przeznaczony na rządową perswazję zmierzającą do osiągnięcia zgodności porozumienia z interesem ogółu.

W dyskusji podkreślono jednak, iż ostatnie słowo powinno zawsze należeć do układających się stron, ponieważ tylko takie rozwiązanie nie narusza standardów wyznaczonych w konwencji MOP (J. M. Verdier). Droga przekonywania służyłaby osiągnięciu konsensusu społecznego (A. Suviranta). Jest to jedyny mechanizm zapewnienia zgodności porozumień zbiorowych z interesem powszechnym bez naruszenia autonomii układowej (J. M. Verdier). Taki konsensus miał miejsce np. w Hiszpanii, gdzie między rządem a związkami zawodowymi zawarta została umowa społeczna (A. Marzal).

Problematyka wolności układowej wkracza w kwestię stosunku porozumień zakładowych i prawa stanowionego przez państwo. W dyskusji broniono koncepcji, w myśl której normy ustawowe określają minimum uprawnień i maksimum obowiązków pracowniczych, w porozumieniach zbiorowych można zatem jedynie uwzględnić rozwiązania korzystniejsze dla pracowników. Opowiedziano się za utrzymaniem takiej koncepcji w znowelizowanym kodeksie pracy w Polsce (Z. Salwa). Stwierdzono, że nie do przyjęcia jest odstępstwo od niej w Hiszpanii (A. Marzal). Inni mówcy zwracali jednakże uwagę na upowszechnianie się, np. we Francji, porozumień derogacyjnych pogarszających sytuację pracownika w porównaniu z określoną przez powszechne prawo pracy. Zdaniem dyskutujących, taka tendencja prowadzi do wzmocnienia autonomii układowej (M. Rotschild, J. M. Verdier, Ph. Langlois).

Dla wolności układowej nie jest również obojętne, jaki jest stosunek porozumienia zakładowego do indywidualnej umowy o pracę. Dyskutanci mówili o zarysowującej się tendencji do uprzywilejowania interesu kolektywnego wyrażonego w porozumieniach zbiorowych. Przykładu dostarczają tutaj m. in. rozwiązania zachodnioniemieckie. Jeżeli np. porozumienie zakładowe wprowadzi krótszy czas pracy ze stosownym obniżeniem wynagrodzenia w ramach walki z bezrobociem, porozumienie to od 1984 r. ma pierwszeństwo przed umową o pracę przewidującą wyższy wymiar czasu pracy i wyższe wynagrodzenie (F. Gammillscheg).

Jeszcze inny aspekt wolności układowej pojawia się na tle pracowniczego współzarządzania. Powstaje mianowicie problem związania podjętymi wspólnie lub samodzielnie decyzjami, jeżeli do negocjacji zakładowych przystępuje inna niż samorząd reprezentacja pracownicza (związki zawodowe). Dyskutanci postulowali rozwiązanie tych kwestii w drodze interwencji ustawodawcy (L. Nagy). Przykładem rozwiązania konfliktu pomiędzy związkami zawodowymi i radą przedsiębiorstwa w RFN jest wynikająca z tamtejszych przepisów reguła pierwszeństwa

układów zbiorowych pracy, zawieranych przez związki zawodowe. Reguła ta nie jest jednak przestrzegana: związki zawodowe nie stoją konsekwentnie na straży swoich uprawnień i nie egzekwują pierwszeństwa układów zbiorowych pracy. Ten brak respektu dla układów jest podyktowany również tym, że w świetle prawodawstwa chroni się w szczególności sposób uprawnienia pracownicze przyznane w porozumieniach zakładowych (F. Gamillscheg).

Kolejnym zagadnieniem podniesionym w dyskusji były tendencje do przekształcania charakteru porozumień zbiorowych. Zapowiedzią tych tendencji są francuskie układy „donnant-donnant”, których istotę stanowią wzajemne ustępstwa stron. Ta idea czyni wyłom w klasycznej koncepcji porozumień zbiorowych, które służyły dotychczas ochronie interesów pracowniczych (M. Rotschild).

W dyskusji nad układami „donnant-donnant”, których treścią są najczęściej sprawy zatrudnienia oraz kwestie związane z czasem i organizacją pracy, zwrócono uwagę na to, iż nie zawierają one mechanizmów, gwarantujących wywiązanie się pracodawcy z podjętych zobowiązań. W tym stanie rzeczy stać się one mogą porozumieniami pozornymi, fasadowymi, nie respektowanymi w praktyce (M. Rotschild).

Zmiana charakteru porozumień zakładowych polega także na umacnianiu współudziału w zarządzaniu jako funkcji takich porozumień (M. Rotschild, J. M. Verdier). Dotychczas przypisywano porozumieniom zbiorowym raczej funkcję ochronną. Zdaniem jednego z mówców funkcja ta dominuje nadal w krajach zachodnich, podczas gdy w krajach socjalistycznych na pierwsze miejsce zdecydowanie wysuwa się negocjowanie współudziału w zarządzaniu (M. Weiss). Podkreślono, iż łączenie dwóch wspomnianych wyżej funkcji przez porozumienia zakładowe jest źródłem wielu problemów (J. M. Verdier).

Rozpowszechnienie się porozumień zakładowych, zdaniem wielu mówców, wywiera wpływ na kształtowanie się prawa pracy, otwiera nowy etap jego rozwoju. Na tej drodze następuje w praktyce przeniesienie punktu ciężkości regulacji prawnej na szczybel zakładu pracy (Ph. Langlois, M. Weiss). Sprzyjają temu przemiany w zakresie organizacji i ekonomiki przemysłu. Prowadzą one do zacierania się różnic między branżami i zawodami. Znika więc substrat dla negocjacji ponadzakładowych. Wiele rozwiązań jest właściwych tylko dla jednego przedsiębiorstwa. Tendencję tę umacnia również ewolucja samych przedsiębiorstw. Nie są to dzisiaj wielkie organizmy gospodarcze, lecz raczej grupy zakładów zróżnicowane w zakresie powiązań rynkowych, procesów produkcyjnych i handlowych. W konsekwencji branżowe negocjacje dotyczą tylko części przedsiębiorstw danej grupy, wobec czego ujawnia się potrzeba negocjowania na szczeblu przedsiębiorstwa (Ph. Langlois).

Niektórzy z dyskutantów oponowali przeciwko nadmiernemu eksponowaniu znaczenia porozumień zakładowych. Stwierdzono np., iż w RFN zjawisko to ma charakter incydentalny, albowiem porozumienia te były wymuszone długotrwałymi strajkami (F. Gamillscheg). Porozumienia zakładowe są i pozostaną źródłem norm uzupełniających (M. Weiss).

Przenoszenie ciężaru stanowienia norm na szczebel zakładu pracy wiąże się w istocie z podważaniem mocy obowiązującej norm pochodzących od państwa (M. Rotschild). Pozostawienie stronom porozumienia swobody w kształtowaniu warunków pracy doprowadzi do przekształcenia prawa pracy sztywnego i stanowionego przez państwo w prawo pracy elastyczne (F. Gamillscheg, A. Berenstein). Innym następstwem jest większa dyferencjacja prawa pracy (Z. Salwa). Zwrócono uwagę, iż zbyt daleko posunięte różnicowanie norm może być sprzeczne z zasadami równości i sprawiedliwości. Postulowano zatem celowość uruchamiania takich mechanizmów, które pogodziłyby porozumienia zakładowe z ideą równego traktowania pracowników (F. Gamillscheg).

W zarysowującej się tendencji przyznawania normom porozumienia zakładowego prymatu przed postanowieniami umowy o pracę dopatrywano się idei kolektywizowania stosunków pracy (F. Gamillscheg, Ph. Langlois, Z. Salwa). Zdaniem jednego z mówców, regulacja zbiorowych stosunków pracy nie może w żadnym razie podważać podmiotowości jednostki (Z. Salwa).

W ocenie dyskutantów wymiana zdań na temat porozumień normatywnych zawieranych na szczeblu przedsiębiorstwa była, z uwagi na rosnące znaczenie tej problematyki, bardzo potrzebna. Referaty i dyskusja pozwoliły bliżej poznać różne rozwiązania prawne i problemy związane z ich praktycznym zastosowaniem. Należy to też uznać za szczególnie ważne w przededniu reformy polskiego prawa pracy.

Dr Irena Boruta, dr Zbigniew Góra