



Dr hab. Katarzyna Marzęda-Młynarska, prof. UMCS

RECENZJA

Rozprawy doktorskiej magistra DARIUSZA LESZCZYŃSKIEGO

Pt. *Korporacje międzynarodowe wobec procesu humanizacji pracy. Przykład*

L'Oréal Polska Sp. z o.o., Poznań 2019, ss. 351.

Przedstawiona do oceny rozprawa doktorska stanowi ważny głos w dyskusji na temat praktyk stosowanych przez korporacje transnarodowe w zakresie praw pracowniczych. Panuje powszechne przekonanie, że w XXI wieku proces humanizacji pracy jest zjawiskiem oczywistym, a każdy pracownik jest świadomy praw jakie mu przysługują. Jeżeli pojawiają się w tym zakresie problemy, to dotyczą one głównie państw rozwijających się, gdzie w celu przyciągnięcia inwestorów zagranicznych władze tolerują odstępstwa lub nawet łamanie praw pracowniczych. Ta powszechna percepcja nie przekłada się jednak na rzeczywistość i mimo rozwoju prawodawstwa, realizacja praw pracowniczych napotyka na szereg barier także w Polsce. Na wstępie mojej recenzji chciałabym zatem podkreślić trafność wyboru tematu dysertacji. Kwestia ochrony praw pracowników jest wciąż aktualna, mimo że od powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy minęło już sto lat. Z tego chociażby powodu rozprawa doktorska mgra Dariusza Leszczyńskiego zasługuje na szczególną uwagę. Nie można jednak pominąć sposobu realizacji dobrze dobranego pomysłu badawczego, co zostanie dokonane poniżej na podstawie następujących kryteriów: kryterium oryginalności, kryterium przygotowania koncepcyjnego, kryterium poprawności metodologicznej, kryterium doboru źródeł, strona formalna i język.

1. Kryterium oryginalności

Tematyka realizacji praw pracowniczych przez korporacje transnarodowe zdominowana jest w literaturze przedmiotu przez dychotomiczny podział na przeciwników i zwolenników globalizacji. W optyce przeciwników, KTN są źródłem wszelkich nadużyć, również w sferze standardów pracy. Wyrazem tego jest angielski termin *sweatshop* stanowiący pejoratywne określenie miejsca pracy, w którym nie przestrzegane są żadne standardy, symbolizujący współczesne zjawisko wyzysku

pracowników przez KTN. Zwolennicy i entuzjaści globalizacji wskazują z kolei, że KTN – w odróżnieniu od krajowych przedsiębiorstw – oferują o wiele lepsze zarobki i o wiele wyższe standardy pracy. Prawda jak zwykle leży po środku i tę prawdę w swojej pracy stara się pokazać Autor. Oryginalność problematyki badawczej w przedstawionej do oceny dysertacji można zatem sprowadzić do trzech kwestii. Po pierwsze, próby (udanej) wykazania zależności pomiędzy procesami globalizacji, działalnością KTN i humanizacją pracy. W swojej analizie procesów globalizacji i globalnego kapitalizmu Autor polemizuje zarówno z poglądami przeciwników, jak i entuzjastów globalizacji, wskazując, że w obliczu zmiany paradygmatu działalności gospodarczej konieczna jest zmiana sposobu realizacji praw pracowniczych – taką alternatywą może być zaproponowana przez Autora forma ‘kohabitacyjnych’ związków pracowniczych (str. 313).

Po drugie, wyboru Polski i L’Oréal Polska jako *case study*. Niewiele jest prac poświęconych funkcjonowaniu KTN w Polsce, w kontekście realizacji praw pracowniczych. Można odnieść wrażenie, że problem ten nie istnieje (wysoka ochrona) lub nie wypada o nim mówić w kontekście budowy dobrego klimatu inwestycyjnego, a przypadki łamania czy odmawiania realizacji praw pracowniczych przez firmy z kapitałem zagranicznym są w Polsce aberracją (*vide* – sprawa tworzenia związków zawodowych w sieciach handlowych).

Po trzecie, sposobu rozwiązania zadania badawczego w postaci wykorzystania badań empirycznych, dla ukazania rzeczywistych praktyk L’Oréal Polska w sferze realizacji praw pracowniczych i opinii pracowników na ten temat. Logika globalnej konkurencji i konieczność funkcjonowania na wielu różnych rynkach jednocześnie, a także wymóg pogodzenia zasady maksymalizacji zysku, z rosnącymi oczekiwaniami społecznymi, powodują że KTN pozorują działania na rzecz realizacji praw pracowniczych. Wprowadzają rozwiązania i instytucje, które dobrze wyglądają w sprawozdaniach dla odbiorców zewnętrznych, jednak nie mają realnego wpływu na sytuację pracowników.

2. Kryterium przygotowania koncepcyjnego

Dysertacja doktorska Pana Dariusza Leszczyńskiego charakteryzuje się precyzją sformułowania tytułu. Jest zatem zgodna z kardynalnym wymogiem stawianym wszelkiego rodzaju pracom naukowym. Nie występuje również rozbieżność między tytułem a treścią rozprawy. Jedynym zastrzeżeniem jest kwestia nazewnictwa. W tytule rozprawy Autor używa pojęcia ‘korporacje międzynarodowe’ natomiast w treści pracy pojęcia ‘korporacje transnarodowe’. Ze względu na fakt, że nie są to pojęcia tożsame zróżnicowanie to wymaga wyjaśnienia.

Recenzowana rozprawa składa się z logicznie skonstruowanej struktury. Rozpoczyna ją właściwie napisany Wstęp. Został w nim określony zasadniczy cel rozprawy – *ustalenie czy i jak zakres swobody działania przedstawicielstw pracowniczych w korporacji L’Oréal Polska wpływa na środowisko pracy oraz jaka jest świadomość aktorów stosunków pracy o nadchodzących zmianach na rynku pracy w XXI wieku*, a także trzy cele pomocnicze, których realizacja (za pomocą badań empirycznych) ma przyczynić się do potwierdzenia ustaleń dokonanych w teoretycznej części pracy. Zaletą Wstępu jest podjęcie próby zdefiniowania pojęcia humanizacji pracy. Chociaż, najprostsza a

zarazem najlepiej oddającą istotę zjawiska definicję Autor umieszcza dopiero w Rozdziale IV (str. 302) pisząc, że humanizacja stosunków pracy to *pogłębianie partycypacji przedstawicielstw pracowniczych w zarządzaniu przedsiębiorstwem i umacnianie partnerstwa między pracownikami, reprezentowanymi przez przedstawicielstwa pracownicze a jego kierownictwem.*

We Wstępie Autor formułuje problem badawczy (*przyczyny problemów związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem przedstawicielstw pracowniczych w KTN*), identyfikuje problemy szczegółowe oraz formułuje hipotezy badawcze, w tym hipotezę główną (tezę?): *funkcjonowanie przedstawicielstw pracowniczych w korporacjach transnarodowych wskazuje, że mankamenty ich tworzenia leżą przede wszystkim w konstrukcji prawnej i politycznej, a nie niechęci podmiotów uczestniczących w systemie praw i wolności pracowniczych* oraz dwie hipotezy pomocnicze: I – *dla podniesienia znaczenia przedstawicielstw pracowniczych w KTN potrzebne są regulacje prawne umożliwiające tworzenie branżowych i regionalnych rad w celu propagowania rozwiązań związanych z partycypacją społeczną i wspieraniem, a nie ograniczaniem znaczenia związków zawodowych w filiach KTN* oraz II – *ranga i znaczenie przedstawicielstw pracowniczych w humanizacji stosunków pracy, podnoszenia kultury i jakości środowiska pracy oraz budowaniu systemu demokratyzacji zawodowej są dosyć niskie, co wynika z niedużego ich zasięgu, słabości organizacyjnych, kadrowych i programowych, co sprawia, że nie są one liczącym się partnerem w kształtowaniu środowiska pracy.* O ile istnieje spójność pomiędzy problemem badawczym i hipotezą główną, o tyle trudno ją dostrzec w kontekście celu pracy. W przypadku celu pracy Autor zwraca bowiem uwagę na uwarunkowania wewnętrzne L'Oréal Polska i ich wpływ na proces humanizacji pracy. W przypadku hipotezy głównej swoje zainteresowanie przesuwa na analizę czynników zewnętrznych, a więc otoczenia prawnego i politycznego w jakim KTN funkcjonują. Rodzi to zasadnicze pytanie (którego Autor niestety nie stawia), a mianowicie – czy? a jeżeli tak, to jaki? jest związek pomiędzy otoczeniem zewnętrznym KTN a zakresem swobody działania przedstawicielstw pracowniczych w KTN. Odpowiedź na to pytanie pozwoliłaby na uniwersalizację wniosków płynących z analizy, poprzez wykazanie, że niezależnie od organizacji, specyfiki czy branży działania KTN, ich otoczenie zewnętrzne (o określonych cechach) może sprzyjać bądź nie sprzyjać swobodzie działania przedstawicielstw pracowniczych. Analiza empiryczna uwarunkowań wewnętrznych jednego przedsiębiorstwa nie pozwala na takie wnioski. Szkoda, że mimo deklarowanej we wstępie metody porównawczej Autor nie rozszerzył ankiety na file innych KTN operujących w Polsce, co pozwoliłoby uchwycić istniejące podobieństwa oraz wskazać zasadnicze różnice.

Także konstrukcja szczegółowych problemów i hipotez badawczych rodzi pewne wątpliwości. W przypadku problemów szczegółowych ich treść bardziej odpowiada logice pytań badawczych, natomiast w przypadku hipotez szczegółowych – rekomendacjom (hipoteza I) i wnioskom (hipoteza II).

Pozytywne wrażenie sprawia układ treści, w którym zauważyć można wyraźny podział na część teoretyczną – opisową i empiryczną – analityczną. Zauważalnym mankamentem w tym zakresie jest jednak zachwianie proporcji strukturalnej rozprawy. Dotyczy to w szczególności rozdziału pierwszego który liczy blisko 190 stron (cała praca – 351), w którym można wyróżnić trzy odrębne wątki – procesy globalizacji, specyfikę KTN i problematykę humanizacji pracy w kontekście działalności KTN. Bez uszczerbku dla logiki i spójności wywodu z rozdziału pierwszego można byłoby utworzyć dwa odrębne rozdziały – pierwszy poświęcony kwestiom ogólnym

globalizacji i KTN, drugi kwestiom bardziej szczegółowym – procesowi humanizacji pracy w kontekście działalności KTN i istniejącym w tym zakresie barierom oraz regulacjom prawnym. Także struktura rozdziału IV, obejmująca jeden punkt wydaje się dyskusyjna.

Mimo tych ewidentnych słabości warsztatowych – wynikających być może z braku doświadczenia akademickiego – stronę koncepcyjną pracy oceniam pozytywnie.

3. Kryterium poprawności metodologicznej

Autor deklaruje wykorzystanie wielu metod jednocześnie w procesie realizacji celu badawczego. Zdecydowanie pozytywnie należy ocenić metodologię przyjętą i zastosowaną w empirycznej części pracy. Wykorzystanie badań ankietowych oraz analiza ilościowa i jakościowa zebranych danych jest uzasadniona nie tylko z punktu widzenia przyjętych założeń badawczych, ale także służy potwierdzeniu ustaleń poczynionych w teoretycznej części pracy. Szczególnie tych, dotyczących związków pomiędzy poziomem uzwiązkowania a polityką wizerunkową KTN, zmian w formach zatrudnienia czy ukrytej dyskryminacji wobec przedstawicieli pracowniczych. Ważnym elementem tej części badań jest powiązanie materiału empirycznego z konstatacjami o charakterze uogólniającym, szczególnie w kontekście funkcjonowania przedstawicielstw pracowniczych. Analiza materiału empirycznego wykorzystana została bowiem do sformułowania rekomendacji dotyczących wprowadzenia nowych form przedstawicielstw pracowniczych, bardziej odpowiadających współczesnej rzeczywistości, co powoduje, że rozprawa doktorska ma nie tylko istotny walor poznawczy ale również aplikacyjny. Metodologia części teoretycznej nie wzbudza już takiego entuzjazmu. Autor zadeklarował wykorzystanie wielu metod badawczych (historycznej, porównawczej, wyjaśniania genetycznego - która nie jest mi znana, systemowej i instytucjonalno-prawnej), jednak w praktyce wykorzystał tylko dwie (analizę zawartości dokumentów i literatury przedmiotu oraz metodę instytucjonalno-prawną). Zadeklarował także wykorzystanie teorii krytycznej – w domyśle teorii strukturalnej Wallersteina – choć nie stwierdził tego wprost. Brak spójności pomiędzy zadeklarowanymi i wykorzystanymi metodami wymaga wyjaśnienia.

4. Kryterium doboru źródeł

Na pozytywną ocenę zasługuje baza źródłowa wykorzystana w dysertacji, wskazująca na bogactwo reprezentatywnej i zróżnicowanej literatury przedmiotu. Autor swobodnie porusza się zarówno w sferze dokumentów, monografii i opracowań oraz źródeł internetowych. Wykorzystana bibliografia zajmuje 30 stron. Wśród cytowanych źródeł dominują wprawdzie źródła polskojęzyczne, jednak znaleźć można także pozycje w języku angielskim. Jedyнным zauważalnym mankamentem jest to, że większość publikacji stanowią wydawnictwa sprzed kilku lat, co wpływa na aktualność prezentowanych danych liczbowych oraz charakter dyskursu naukowego dotyczącego relacji pomiędzy KTN a państwami, czy TINA (There Is No Alternative) w kontekście procesów globalizacji, który uległ znaczącej zmianie po kryzysie z 2008 roku (pomoc publiczna dla KTN) oraz wyborze Donalda Trumpa na prezydenta USA (np. zerwanie współpracy przez Google z Huawei, powrót do protekcjonizmu).

5. Strona formalna i język

Zdecydowanym walorem rozprawy jest komunikatywność przekazu. Język jest precyzyjny, wolny od elementów publicystycznych i błędów stylistycznych. Autor unika przydługich cytatów, stosuje natomiast zróżnicowaną paletę przypisów. Wykorzystane cytaty są uzupełniane odautorskim komentarzem, co dowodzi, że Autor zapoznał się z cytowanymi źródłami i poddał je gruntownej analizie. Niezwykle pozytywne wrażenie pozostawia materiał graficzny przygotowany w celu prezentacji wyników badań empirycznych. Niewątpliwie Autor włożył ogromny wysiłek w jego przygotowanie. Tabele i wykresy są czytelne, właściwie opisane i funkcjonalne dla rozważań, których dotyczą. Spełniają tym samym ważną rolę informacyjną i wyjaśniającą. Praca zawiera spis tabel, wykresów i schematów. Jedynym mankamentem, jaki można wskazać jest brak wzoru ankiety, który powinien zostać dołączony w formie aneksu oraz – ze względu na dużą liczbę skrótów pojawiających się w treści rozprawy – wykazu skrótów.

Podsumowanie

Oceniana dysertacja jest wartościowym poznawczo i aplikacyjnie opracowaniem, dotyczącym ważnego społecznie problemu realizacji praw pracowniczych w zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej i z wielu względów zasługuje na szczególną uwagę. Część teoretyczna pracy syntetyzuje poglądy i teorie wyjaśniające fenomen globalizacji i korporacji transnarodowych w pierwszej dekadzie XXI wieku. Jej lektura dowodzi dużej wiedzy Autora i znajomości literatury przedmiotu, ale także jego dążenia do uwzględnienia wszystkich wątków dyskursu naukowego i publicznego na temat globalizacji i KTN, co momentami powoduje uczucie przeładowania. Szczególnie nic do analizy nie wnoszą rozważania dotyczące hierarchii źródeł prawa w Polsce (str. 159). Niewątpliwie ta część pracy zwiera istotne wątki i wskazuje na dużą wiedzę praktyczną Autora dotyczącą związków zawodowych w Polsce. Część empiryczna pracy dostarcza czytelnikowi zarówno nieznaną wiedzę na temat samej korporacji L'Oreal, jak i nowej – w postaci zgromadzonych danych. Na ich podstawie Autor weryfikuje postawione na wstępie hipotezy badawcze oraz formułuje rekomendacje, które mają istotny walor aplikacyjny. Uważnego czytelnika lektura dysertacji skłoni także do refleksji na temat zachodzących współcześnie zmian w sposobie rozumienia praw pracowniczych, znaczenia pracy czy kapitału ludzkiego. Być może przedstawiony w rozprawie problem humanizacji pracy w KTN wynika z nieprzystawalności (co zresztą Autor sugeruje w wnioskach) form reprezentacji pracowniczej do nowej rzeczywistości. W sytuacji zmiany paradygmatów gospodarczych niezbędna jest także zmiana zinstytucjonalizowanych i zbiurokratyzowanych form reprezentacji pracowniczej, charakterystycznych dla modelu masowej produkcji, np. poprzez skrócenie dystansu, spłaszczenie hierarchii i odformalizowanie na wzór gigantów technologicznych jak Google czy Apple.

Konkluzja

Biorąc powyższe pod uwagę i niezależnie od wskazanych zastrzeżeń stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska Pana Magistra Dariusza Leszczyńskiego spełnia wymogi ustawowe stawiane dysertacjom doktorskim a sam Autor wykazał się wysokimi umiejętnościami badawczymi, dlatego z pełną odpowiedzialnością wnioskuje o dopuszczenie Pana Magistra Dariusza Leszczyńskiego do publicznej obrony pracy doktorskiej.

Dr hab. Katarzyna Marzęda-Młynarska prof. UMCS

Katarzyna Marzęda - Młynarska

