

Praca w epoce dyktatu korporacji

W jaki sposób ma być egzekwowane prawo pracy w erze korporacji, które nieraz dysponują większymi finansami niż państwa? Czy MOP reaguje zbyt wolno na wyzwania ery globalizacji i problemy wyzysku w łańcuchu dostawców z krajów najuboższych? Czy Kościół jest korporacją? Jak godzi ochrona danych osobowych z pytaniami zadawanymi w procesie rekrutacji? Czy opłaca się być społecznie odpowiedzialnym w biznesie? To były tematy podejmowane podczas I Ogólnopolskiej Konferencji Prawa Pracy „Prawo pracy versus korporacyjność”, która odbyła się 15 listopada br. na Wydziale Prawa i Administracji UG.



Idąc do sklepu płacimy np. za koszulę równowartość 29,90 euro - w globalnym łańcuchu dostaw "koszt" pracownika jest tylko 18 eurocentów, czyli...6 promili ceny!

Z problemem etyki w biznesie wiążemy pytanie, czy zysk jest najważniejszym celem każdej firmy. A może co najmniej tak ważna jak zysk jest renoma firmy?

- Naszym celem było zaprezentowanie dobrych praktyk w biznesie, o których mówi się, że są jak yeti, o którym wszyscy słyszeli, ale nikt go nie spotkał. Chcemy takie spotkania umocnić – powiedziała nam na zakończenie konferencji dr hab. Monika Tomaszewska, współorganizatorka konferencji, w której uczestniczył też m.in. dr Waldemar Uziak, szef Działu prawnego ZRG "S" oraz przedstawiciele korporacji CBRE, Pracodawców Pomorza, Grupy LOTOS, studenci. Wśród ponad stu gości i słuchaczy był też Krzysztof Dołęga, przewodniczący ZRG „S”

Skan oka a prawo do prywatności

Jak zauważyła dr hab. Monika Tomaszewska już w procesie rekrutacji dochodzi do kolizji między zakresem zadawanych pytań, a np. ochroną danych osobowych, przy kreśleniu profilu psychologicznego. Warto więc zastanowić się czy jest dozwolone rysowanie szczegółowego profilu kandydata skoro np. zapisy ustawy o ochronie danych osobowych jasno określają zakres informacji, do podania których jesteśmy zobowiązani. Okazuje się, że szerszy zakres odpowiedzi bywa niezbędny np. aby uniknąć powierzenia stanowiska kierowniczego "mobberowi" czy funkcji doradcy finansowego osobie karanej za przestępstwa gospodarcze.

Nadal nie unormowana jest sfera dotycząca identyfikacji osoby, choćby poprzez linie papilarne czy skan oka służące identyfikacji pracownika.

Prawo pracy pracodawcy?

Jak przystało na akademicką konferencję nie obyło się bez tematów na pozór paradoksalnych. Czy prawo pracy chroni tylko pracownika? A może znajdują się w nim te zapisy chroniące pracodawców?

Otóż zdaniem Michała Szypniewskiego, pracownika dydaktycznego WPiA UG pracodawca też jest w zapisach kodeksu pracy chroniony. Przykład? Chociażby ograniczenie wysokości wypłacanych odszkodowań za wadliwe wypowiedzenie, zwolnienie z pracy do trzech miesięcznych pensji. Na gruncie kodeksu pracy rozwinięcia chroni bardziej pracodawcę niż przy ewentualnym zastosowaniu w procesie odszkodowawczym kodeksu cywilnego.

Seria ograniczeń pracujących na rzecz pracodawcy wynika też z zasad prowadzenia sporów zbiorowych. Te zaś spory ma prawo prowadzić tylko związek zawodowy. Przy sile negocjacyjnej pracodawcy "szary" pracownik jest bezradny.

Kolejna kwestia to delegowanie pracowników za granicę. Paradoksalnie może być ono potraktowane jako podróż służbowa. Zatem dozwolona jest wypłacana dieta jak w podróży po kraju, czyli równowartość 7 euro stosując przepisy o podróży służbowej.

Kościół jako korporacja

Przypomnijmy, że podstawy prawa pracy to Katolicka Nauka Społeczna i encyklika z 1891 roku *Rerum novarum* Leona XIII. Przypomina też o tym encyklika *Laborem exercens* w. Jana Pawła II z 1981 roku.

Okazuje się, że Kościół katolicki i inne związki wyznaniowe mogą być traktowane jako korporacje. Piotr Maciaszek w swoim wykładzie przeprowadził wywód na temat praw i obowiązków pracowników i zleceniobiorców w kontekście kanonu 1286 Kodeksu Prawa Kanonicznego (cyt. Zarządcy dóbr w umowach o pracę powinni dokładnie przestrzegać również przepisów państwowych, dotyczących pracy i życia społecznego, zgodnie z zasadami podawanymi przez Kościół; tym, którzy na podstawie umowy o najem podejmują pracę, mają wypłacać sprawiedliwe i słuszne wynagrodzenie, tak aby mogli odpowiednio zaspokoić potrzeby własne i swojej rodziny).

Kościół jest też pracodawcą m.in. dla osób wiekowych (organistów, kościelnych, pracowników). Zatrudnienie np. nauczycieli religii reguluje Konkordat ze Stolicą Apostolską. W woj. pomorskim jest to 840 nauczycieli religii, którzy otrzymują od biskupów misję kanoniczną, a w Polsce to 18 tys. katechetów i katechetek wiekowych i 10 tys. osób duchownych.

"Kapitał" ludzki

Inwestowanie w personel jednak się opłaca. To wiedza, która np. do sektora finansów przedzierała się z trudem. Wchodzące na nasz rynek banki nie tylko przejmowały nasze instytucje za wartość ich kilkuletnich obrotów, ale też stosowały metodę wysysku poprzez wyrubowane plany sprzedażowe. Dopiero z czasem doceniły wartość pracownika, przypominając sobie o stronie przychodowej zaangażowania np. w rozwój pracowników, a nie tylko ich pozyskiwanie by wraz z nimi de facto dotrzeć do nowych baz klientów, by wykonać plany sprzedażowe. a nie budować relacje.

Etyka w biznesie

Jaka jest rola organizacji pracowniczych w wielkim przedsiębiorstwie jak spółka skarbu państwa Grupa LOTOS. Otóż decyzją zarządu przed kilku laty powołano tam nawet stanowisko pełnomocnika zarządu ds. przedstawicielstwa pracowniczego i rzecznika ds. etyki.

Rolę tę pełni dr Paweł Pettke. To jego rolą jest zapobieganie konfliktom i zaskarbianie uznania organizacji pracowniczych dla działań zarządu firmy.

LOTOS to zresztą strategiczne, wyjątkowe przedsiębiorstwo. Ten gigant na pomorskiej mapie pozostał i ma się dobrze nawet po tym jak decyzją rządu premiera Jerzego Buzka nierówno podzieliła rynek paliwowy (podczas tworzenia grupy PKN Orlen i demontażu Centrali Produktów Naftowych jej majątek miał być podzielony między dwie rafinerie Płock i Gdańsk. 850 stacji miało trafić do Płocka, a 400 do Gdańska. Jednak cała infrastruktura handlowa, detaliczna, w postaci stacji benzynowych została przekazana do Płocka a infrastruktura baz hurtowych CPN została włączona do PKN Orlen).

LOTOS okazał się powalającym graczem. Nawet kosztem dywidendy. Co ciekawe stosunkowo wysokie zarobki w Grupie (która ma już trzeciego prezesa w tym roku!) powodują, że dr Pettke ma zadanie ułatwione. Co innego jeżeli chodzi o kooperantów. W tym przypadku potrzebny był kodeks dobrych praktyk. Kodeksy etyczne, spotykane na Zachodzie, w "starej UE, to nie jest jeszcze formuła u nas rozpowszechniona.

Dr Marta Zbucka, dyrektor ds. zakupów w Grupie jest zdania, że to dobre narzędzie oddziaływania na łańcuch kooperantów, wymuszające na nich wysokie standardy. Działa tam Rada Pracowników Grupy LOTOS S.A. W Grupie jest też układ zbiorowy pracy.

- UZP daje nam gwarancję spokoju społecznego, system świadczeń zdrowotnych, nagród, świadczeń dla pracowników odchodzących na emeryturę. Pojawiała się koncepcja by układ zbiorowy był ponadzakładowy, w całej branży paliw. Czy się uda? Nie wiem - zastanawia się Pettke.

Co do globalizacji i łańcucha dostaw. Warto też zastanowić się nad rolą organizacji międzynarodowych. Michał Maksymiuk, przedstawiciel stowarzyszenia Pracodawcy Pomorza, oddelegowany do współpracy w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy, podał przykład smutny bo katastrofy w Rana Plaza, w której zginęło 1120 osób, w gruzach znaleziono też metki marek należących do jednej z firm z Pomorza.

Bangladesz po tym został przymuszony do podniesienia standardów. W efekcie "sfokusowany" na maksymalizację zysku biznes szuka tańszych miejsc pracy i je znajduje np. w Birmie.

MOP pracuje od trzech lat nad dyrektywą /rezolucją, która znajdzie zastosowanie w takich przypadkach i będzie oddziaływała prewencyjnie.

Wystąpił też, jak przystało na motto konferencji, Mariusz Wiñiewski, który mówi o sobie jako człowiek sukcesu, przedstawiciel korporacji, obracający się umiejętnie w międzynarodowym środowisku pracy, w międzynarodowej korporacji. Skoro, jak twierdzi Wiñiewski, gratyfikacje finansowe są wysokie, a jedyne problemy to jakość kawy, papieru w łazience i wystój biurka, to rzeczywiście związki zawodowe "frontmenom" korporacji nie wydają się potrzebne. Zastępują je "boardy".

Korporacja, w której zadania wykonuje Mariusz Wiñiewski to 80 tys. pracowników w 61 państwach, generująca w obrocie nieruchomości, wycieczki nie w produkcji, 16 mld USD rocznego obrotu, zajmującym samym miejscem w czwartej setce światowych korporacji. Dlaczego o tym piszemy? Dlatego, by pokazać skalę wpływów korporacji i to, jak wielki jest wiat korporacji. Nie ma tam miejsca na zbyt indywidualizm. Celem jest sukces korporacji przez budowanie relacji osobistych i postaw lojalnościowych.

- Wszyscy pracujemy by być numerem jeden. Jednostki pracujące w egoistycznym celu stanowią zagrożenie dla integralności zespołu - relacjonuje Mariusz Wiñiewski.

Atrakcyjni, dobrze wykształceni, tani

Po 12 latach w Unii Europejskiej jesteśmy traktowani jako rynek dobrze wykształconych, a gorzej wynagradzanych! Otóż UG wygrał projekt międzynarodowy dotyczący pracowników delegowanych. Okazuje się, że wynagrodzenie naszych pracowników naukowych w ramach projektu stanowi tylko... trzecią część tego, co otrzymują za tak samo (!) pracujących koledzy ze "starej Unii".

I jeszcze jeden temat. Otóż przez 20 lat wmawiano nam, że decyduje cena. Skutek? Przedsiębiorcy boją się, że zamiast zysków będą kłopoty. W końcu w 2015 roku przyjęto unijne regulacje i jest kryterium „najwyższej korzyści ekonomicznej”, czyli władze publiczne - zamawiając za nasze pieniądze, mają przykładem wag do jakości zamawianej usługi, jej wpływu na środowisko oraz do korzyści społecznych.

Artur S. Górski