

Elżbieta Wawro

DYLEMATY SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W ŚWIELE TEORII I PRAKTYKI

Zagadnienie odpowiedzialności tradycyjnie funkcjonuje na gruncie prawa i etyki. W tej ostatniej najnowsze spory teoretyczne wynikają z konfrontacji etyki tradycyjnej ze zmianami w sferze organizacji życia zbiorowego i gwałtownym rozwojem technologii. Czasy współczesne, szczególnie ostatnie dziesięciolecie przynoszą radykalne zmiany w funkcjonowaniu społeczeństwa, polegające na rosnącej roli organizacji i rozwoju technologii, które przekształcają życie społeczne w sieć wzajemnych relacji; jednostka funkcjonująca w tej sieci podlega równocześnie wielu organizacjom, których interesy, kodeksy etyczne i wzorce zachowań bywają niejednokrotnie sprzeczne, a którym jednostka musi się podporządkować. Ta sytuacja doprowadza do sformułowania podstaw etyki ponowoczesnej, w której uznaje się, że jednostka z racji swojego uwikłania w różne struktury życia społecznego traci swą podmiotowość, podlega procesowi dezintegracji, funkcjonując nie jako całość podmiotowa, lecz rozbita jest na elementy poszczególnych struktur organizacyjnych¹. Przed etyką stoją nowe zadania; jednym z nich jest odpowiedź na pytanie o zakres autonomii jednostki jako podmiotu działającego w ramach organizacji, któremu można przypisać sprawstwo czynu zgodnie z prawniczym pojęciem „odpowiedzialności” oraz odpowiednio na gruncie etyki odpowiedzialność moralną. Innym ważnym problemem jest kontrowersyjny zamysł obarczania odpowiedzialnością moralną organizacji, co wymaga uzasadnienia istnienia organizacji jako podmiotu moralnego.

¹ Zob. Z. Bauman: *Etyka ponowoczesna*. Warszawa 1996.

Najszerzym problemem teoretycznym jest zasadność teorii społecznej odpowiedzialności biznesu oraz kontrargumentów tych teorii, które zwalniają przedsiębiorstwa od odpowiedzialności, są to m.in.: teoria „niewidzialnej ręki”, teoria „ręki rządu”, teoria „gry językowej” czy profitowa teoria Milтона Friedmana. Kategoria „odpowiedzialności” w odniesieniu do biznesu i gospodarki rynkowej wymaga wiedzy i namysłu teoretycznego na płaszczyźnie interdyscyplinarnej: filozofii moralności, socjologii kultury i teorii organizacji, co wcale nie zwalnia etyków od podejmowania wysiłków do włączenia tych zagadnień w ramy etyki normatywnej i dostosowania etyki tradycyjnej do potrzeb i problemów moralnych społeczeństwa postindustrialnego.

1. Postrzeganie działalności gospodarczej

Wielu badaczy traktuje działalność gospodarczą w wymiarze społecznym. Stanowisko to implikuje twierdzenie, że działalność gospodarcza, której celem jest zaspokajanie potrzeb ludzkich (z racji tego celu i z racji społecznego charakteru produkcji i wymiany) podlega ocenie moralnej. Ocenie moralnej podlegają skutki wytwarzania produktów dotyczące zużycia lub zdezastowania środowiska naturalnego człowieka oraz szkodliwość dla zdrowia fizycznego i psychicznego samych produktów. W trakcie działalności gospodarczej dochodzi do wielostronnych relacji między podmiotami działającymi. Relacje te z racji ich społecznego charakteru mają wymiar moralny, gdyż oprócz technicznej strony opartej na racjonalności dotyczą zawsze człowieka jako podmiotu działającego. Każda działalność człowieka, w której współdziała on z innymi ludźmi podlega ocenie moralnej. Wspólne działanie zakłada bowiem istnienie wartości ludzkich, które dotyczą praw, obowiązków, szans, możliwości i także emocji. Oczywiście tej tezy powszechnie uznawanej przez wielu filozofów i intuicyjnie przyjmowanej za słuszną, staje się mniej pewna, gdy próbujemy zastosować ją do współczesnego społeczeństwa. Współczesne społeczeństwo cechuje wysoki stopień zorganizowania. Organizowanie to tworzenie wielostronnych relacji między działającymi podmiotami. W takiej perspektywie działalność gospodarcza to relacyjnie powiązana sieć organizacji, które same są relacjami.

Rozwój organizacji formalnych (w tym gospodarczych) i wzrost ich znaczenia w życiu społecznym spowodował gwałtowny rozwój badań empirycznych socjologicznych, psychologicznych oraz teorii naukowych opisujących ich funkcjonowanie. Niektórzy twórcy teorii organizacji skupiając się na maksymalnej efektywności organizacji tworzą rozwiązania czysto systemowe, postrzegają

organizacje formalne jako abstrakcyjne systemy, w których osoby ludzkie tracą swoją podmiotowość na rzecz systemu. Taki system funkcjonuje według zasad „czystej” racjonalności, jest to warunek konieczny i wystarczający do przetrwania i rozwoju organizacji (modele biurokratyczne). Odpersonalizowanie organizacji, czyli usunięcie z pola widzenia działających osób, a skupienie uwagi na efektywności stwarza szczególne powody do zainteresowania się moralnymi aspektami organizowania życia gospodarczego w oparciu o te teorie, gdyż one same wykluczają problemy natury etycznej jako niezgodne z ich paradygmatem racjonalności². Nie ma możliwości porozumienia między zwolennikami „czystej” racjonalności i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z tej prostej przyczyny, że według pierwszej koncepcji organizacja jest tworem abstrakcyjnym i bezosobowym, nie można więc przypisać jej moralnej odpowiedzialności wobec społeczeństwa (wspólnot społecznych), w których działa. Nie można też przypisać odpowiedzialności moralnej pracownikom, gdyż decydując się na działanie w ramach organizacji zrezygnowali z prawa do niezależnego podejmowania decyzji dotyczących organizacji. Wprawdzie decyzję podejmują pracownicy, ale jej autorem jest organizacja (teoria społecznego wyboru). Ze względu na reguły „czystej” racjonalności, organizacja staje się agregatem, maszyną działającą według własnych reguł, nie jest więc wyposażona w zdolność odróżniania dobra od zła, co jest warunkiem moralnej odpowiedzialności. *Z powodów logicznych zatem – stwierdza John Ladd – byłoby rzeczą niewłaściwą oczekiwać zgodności postępowania organizacji z powszechnymi zasadami moralnymi*³. Jeśli przyjmiemy twierdzenie, że współczesne społeczeństwo cechuje wysoki stopień zorganizowania, a najlepiej przystosowane do przetrwania i rozwoju są organizacje realizujące zasadę „czystej” racjonalności, to takie społeczeństwo nie mogłoby istnieć. „Czysta” racjonalność właściwa sztucznym systemom jako reguła ich działania, wyklucza podstawowy aspekt działania ludzkiego, jakim jest wrażliwość na wartości.

Powyższy konflikt między społecznym postrzeganiem działalności gospodarczej a teorią „czystej” racjonalności rodzi kolejne dylematy w poszukiwaniu odpowiedzialności za ład społeczny w wysoko zorganizowanym społeczeństwie. Istnieją teorie, które podobnie jak teoria gier zastosowana do opisu działalności przedsiębiorstwa, zwalniają podmioty gospodarcze od odpowiedzialności za społeczne skutki ich działań.

² „Ideal czystej racjonalności” jest podstawowym założeniem badań operacyjnych (*operations research*) oraz współczesnych nauk o zarządzaniu. Y. Dror: *Public Policymaking Reexamined*. San Francisco 1968, s. 336. Dror zamieszcza użyteczną bibliografię tego przedmiotu na s. 336-340. Cyt. za: J. Ladd: *Moralność a ideal racjonalności w organizacjach formalnych*. W: *Etyka biznesu. Z klasyki współczesnej myśli amerykańskiej*. Wybór i redakcja L.V. Ryan. Poznań 1997, s. 25.

³ *Ibid.*, s. 28.

2. Teorie organizacji a odpowiedzialność

2.1. Teoria „ręki rządu”

Organizowanie ładu gospodarczego i społecznego, a zatem i ponoszenie odpowiedzialności za ten ład nie należy do zdań podmiotów gospodarczych. Przedsiębiorstwa, a szczególnie duże spółki akcyjne są zwolnione od odpowiedzialności za skutki swoich działań, jeśli ich decyzje mieszczą się w granicach obowiązującego prawa. Teoria ta zwana teorią „ręki rządu” uwalniając przedsiębiorstwa i spółki akcyjne od odpowiedzialności społecznej i moralnej równocześnie podporządkowuje je sferze politycznej. Rozdział polityki i ekonomii jest w tych teoriach niemożliwy. Odpowiedzialność za ład społeczny i gospodarczy powinna leżeć w sferze politycznej, a nie gospodarczej. Regulacje prawne i ich egzekwowanie powinny zabezpieczać ogólne interesy społeczne i hamować egoistyczne poczynania przedsiębiorstw i spółek akcyjnych. Te ze swej natury są powołane do realizacji innego, niż społeczny, celu. Celem działania przedsiębiorstwa, a szczególnie spółki akcyjnej jest generowanie zysku. Uzasadnienie tego stanowiska dokonuje się przez odwołanie się m.in. do prawa. Przedmiotem zainteresowania jest szczególnie spółka akcyjna, która jest powołana do życia przez prawo i przed nim odpowiada. Spółka akcyjna (korporacja) jest osobą prawną, to znaczy, że przedsiębiorstwo mające status korporacji ma przed sądem prawa i obowiązki, tak samo, jak ma je pojedynczy człowiek. Przedsiębiorstwo jest osobą prawną, ale nie jest „osobą” w sensie metafizycznym, nie jest podmiotem moralnym. Spółka akcyjna została powołana przez prawo i jest podmiotem prawa. Uważa się ją za podmiot, który sam może zawierać umowy, posiadać własność i dysponować nią, zaciągać pożyczki, udzielać ich, powodować i ponosić straty. Spółka akcyjna jako wytwór prawa jest oddzielona od związanych z nią ludzi. *Przedsiębiorstwo jest korporacją wtedy, kiedy uważa się za odrębną, niezależną od nikogo całość, oddzieloną od związanych z nią ludzi – wszystkich razem i każdego z osobna, czy są to szeregowi pracownicy, czy dyrektorzy, czy nawet akcjonariusze*⁴. Pozostaje problemem otwartym czy i komu w takiej definicji spółki akcyjnej można przypisać zakres odpowiedzialności społecznej, jako tej, która wykracza poza zobowiązania regulowane prawem, korporacji czy związanym z nią ludziom? Zwolennicy postrzegania korporacji przez „pryzmat” prawa nie widzą możliwości obciążania odpowiedzial-

⁴ G.D. Chryssides, J.H. Kaler: *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Warszawa 1999, s. 233.

nością społeczną i moralną zarówno korporacji, jak i jej pracowników. Odpowiedzialność społeczną i moralną przenoszą do zewnętrznych wobec przedsiębiorstwa instytucji, których zadaniem jest tworzenie reguł działania zgodnych z moralnością i interesem społecznym. Takie stanowisko jest dość powszechnie akceptowane przez dyrektorów korporacji. Uwalnia to korporacje od moralnej odpowiedzialności jako winy za negatywne skutki ich działalności i gubi odpowiedzialność społeczną w gąszczu przepisów prawnych.

2.2. Profitowa teoria Milтона Friedmana

Innym aspektem przesunięcia odpowiedzialności społecznej z organizacji gospodarczych na instytucje polityczne jest niekorzystna ingerencja polityki w gospodarkę. Problem ten można znaleźć w pracach Milтона Friedmana⁵. Friedman, wychodząc z założeń zgodnych z intencją prawa, że celem spółki akcyjnej jest tworzenie zysku, właśnie w imię prawa domaga się uwolnienia korporacji z więzów krępujących swobodę działania, które narzuca prawo, a więc władza polityczna. Argumentacja Friedmana jest połączeniem tez odnoszących się do uzasadnień prawnych i moralnych. Friedman oparł się na założeniu, że podstawą funkcjonowania gospodarki są umowy zawarte między współpracującymi jednostkami. Umowa ma moc prawną i moralną. Podmiotami umowy są jednostki, które zawierają kontrakt zgodnie z prawem i moralnością. Argumentacja Friedmana jest ściśle moralna. Nie odnosi się do ekonomicznych zalet proponowanego układu, ale do podstawowej według niego wartości moralnej kapitalizmu, jaką jest dotrzymywanie umów. Friedman uzasadnia, że jeśli chcemy zachować system kapitalistyczny, „świętość” umowy między jednostkami musi pozostać nienaruszalna, kłamstwo, oszustwo byłoby naruszeniem tej „świętości”. Argumentacja ta odwołuje się do jednostek, a nie do takich makrokategorii, jak „gospodarka” czy „społeczeństwo” i jest zgodna z tradycją amerykańskiego biznesu, w której dominują takie wartości, jak indywidualna inicjatywa, własny wybór, prywatna przedsiębiorczość. Pochodzenie tych wartości uzasadniają teorie liberalne, które zajmują się jednostką, a nie społeczeństwem jako całością. Friedmana interesują relacje między jednostkami, które zawierają kontrakt, umowę dotyczącą wzajemnych zobowiązań prawnych i moralnych w trakcie działalności gospodarczej. Na mocy prawa kierownicy (menedżerowie) spółek akcyjnych są powiernikami majątku udziałowców i akcjonariuszy. Są zobowiązani prawnie i moral-

⁵ Zob. M. Friedman: *The Social Responsibility of Business of to Increase its profit*. „New York Times Magazine” 1970, September, *Etyka biznesu...*, op. cit., s. 49-59.

nie do działania na rzecz interesów tych grup i każda decyzja, która może zmniejszać zyski udziałowców i akcjonariuszy jest decyzją niezgodną z prawem i niemoralną. Wobec tego angażowanie się menedżerów w ochronę środowiska, poprawę warunków bytowych najuboższych przez działalność charytatywną, troska o bezrobotnych, realizowanie sprawiedliwości społecznej przez równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz różnych nacji i ras nie należy do obowiązków menedżera, a nawet jest szkodliwa. Teoria Friedmana, zwana „profitową” albo „kapitalizmem menedżerskim”, spotkała się z wieloma zarzutami. Etycy zarzucają Friedmanowi, że postrzega akcjonariuszy i udziałowców jako jednostki wysoce egoistyczne, niezdolne do bezinteresownych wyrzeczeń.

2.3. Teoria społecznego przyzwolenia

Zwolennicy społecznych zobowiązań biznesu uważają, że prawo własności, na które powołuje się Friedman nie jest prawem absolutnym, gdyż własność prywatna jest jedynie oddana przez społeczeństwo w depozyt, aby jej właściciele zarządzali nią w interesie społecznym, i w ten sposób spełniali swoją misję wobec społeczeństwa (teoria społecznego przyzwolenia). Kluczowym elementem tego poglądu jest przekonanie, że zasoby którymi posługują się korporacje należą do społeczeństwa, a spółki istnieją i mogą działać tylko na żądanie społeczeństwa. Społeczeństwo powierza swoje dobra jednostkom lub spółkom, a więc należy traktować relację między społeczeństwem a przedsiębiorstwami jako związek powierniczy. Spółki akcyjne reprezentują interesy społeczeństwa i są zobligowane do podnoszenia ogólnego poziomu dobrobytu. Odpowiedzialność korporacji przed społeczeństwem może się odbywać w zasadzie za pośrednictwem ciała reprezentującego interesy społeczne, a jest nim państwo, gdyż „społeczeństwo” jako całość nie ma innej reprezentacji. Teoria ta ma dość mocne podstawy, gdy odwołuje się do „umowy” jako kategorii prawnej, słabością jej jednak jest posługiwanie się kategorią tak nieostrą i niesprecyzowaną, jak „społeczeństwo”. Umowa, o której mówią teoretycy społecznego przyzwolenia nie jest żadną umową – stwierdza Douglas Uyl. Tak naprawdę „biznes” i „społeczeństwo” nie zawarły żadnej sformalizowanej umowy, gdyż takie strony nie istnieją. Powoływanie się na teorię umów przy uzasadnianiu związków między „biznesem” a „społeczeństwem” zmierza do nadania zwolennikom społecznego wymiaru działalności gospodarczej bardziej nowoczesnego i precyzyjnego uzasadnienia. I chociaż argumenty zawarte w teorii społecznego przyzwolenia są intuicyjnie do przyjęcia, to teoretycznie słabo uzasadnione. Teoria społecznego przyzwolenia często jest wykorzystywana w dydaktyce (jako kontrargumentacja

„egoistycznej” teorii Friedmana), gdyż odwołując się do „dobra wspólnego”, różnego od interesów jednostkowych, może spełniać pozytywną rolę wychowawczą.

2.4. Teoria osób żywoźnie zainteresowanych

Bardziej precyzyjna pod względem uzasadnień od teorii społecznego przyzwolenia jest teoria osób żywoźnie zainteresowanych. Zawęża ona pojęcie „społeczeństwa”, przed którym spółki akcyjne są odpowiedzialne do osób żywoźnie zainteresowanych, którymi są osoby lub grupy osób będące *bezpośrednio zaangażowane w działalność firmy lub które mogą zgłaszać roszczenia wobec firmy*⁶. Są to: dostawcy, klienci, pracownicy, udziałowcy, społeczność lokalna oraz menedżerowie jako przedstawiciele tych grup. Twórcy tej teorii przeciwstawiają się „kapitalizmowi menedżerskiemu”, który zawęża zobowiązania menedżerów do grupy udziałowców i akcjonariuszy (stockholders). Ideą teorii osób żywoźnie zainteresowanych jest rozszerzenie odpowiedzialności spółki akcyjnej nie na „społeczeństwo” jako takie, ale na „osoby” w jakikolwiek sposób odczuwające działalność przedsiębiorstwa (stakeholders). Uzasadnienie tej teorii jest czysto moralne, a opiera się na wymogu imperatywu kategorycznego Kanta – traktowania ludzi zawsze jako celów działania, a nigdy jako środków służących do realizacji innych celów. Etyka Kanta była wielokrotnie wykorzystywana przez filozofię polityczną, oparł się na niej np. John Rawls, uzasadniając swoją teorię sprawiedliwości; nawiązują do niej William M. Evan i R. Edward Freeman⁷. Twórcy teorii osób żywoźnie zainteresowanych posługują się argumentem moralnym – poszanowania godności każdego człowieka – do uzasadnienia szerszej definicji żywoźnych interesów niż interesy udziałowców i akcjonariuszy. *Naszym zdaniem – piszą M. Evans i E. Freeman – podstawowym celem firmy jest koordynowanie żywoźnych interesów wszystkich związanych z nią osób. To właśnie dzięki firmie każda z nich bogaci się za sprawą dobrowolnej wymiany. Przedsiębiorstwo służy osobom żywoźnie zainteresowanym, a żadna z nich nie może być wykorzystana jako środek do celu, o ile nie uczestniczyła w podejmowaniu takiej decyzji*⁸. Konflikt pomiędzy zwolennikami „kapitalizmu menedżerskiego” i „kapitalizmu kantowskiego” polega na odmiennym postrzeganiu zasad sprawiedliwości.

⁶ W.M. Evan, R.E. Freeman: *Spółka i osoby żywoźnie zainteresowane. Kapitalizm kantowski*. W: *Etyka biznesu*. Op. cit., s. 187.

⁷ Zob. W.M. Evan, R.E. Freeman: *A stakeholder Theory of the Modern Corporation: Kantian Capitalism*. W: *Ethical Theory and Business*. Red. T.L. Beauchamp, N.E. Bowie. New York 1988.

⁸ W. Ewan, E. Freeman: Op. cit., s. 199.

Zwolennicy teorii „profitowej” odwołują się do moralnych zobowiązań wynikających z prawa własności, zwolennicy teorii osób żywotnie zainteresowanych do poszanowania godności osoby ludzkiej. Konflikt ten istnieje w szerszej perspektywie filozofii politycznej, pojawia się w samym liberalizmie między jego różnymi odmianami, jest szczególnie ostry między zwolennikami libertarianizmu i społecznej gospodarki rynkowej opartej na ideach komunitaryzmu. I chociaż u podstaw obu teorii można się doszukać inspiracji kantowskich, to ich rozwój doprowadził do skrajnie odmiennych wniosków. Ataki na teorię osób żywotnie zainteresowanych zazwyczaj dotyczą dwóch kwestii: zasadności moralnej odpowiedzialności menedżerów przed grupami, które bezpośrednio nie zainwestowały w spółkę – nie ponoszą więc ryzyka z tym związanego – oraz kwestii dotyczącej wymogu bezpośredniego udziału w podejmowaniu decyzji istotnych dla rozwoju i przetrwania spółki przez osoby związane z nią jedynie w sposób pośredni, przez przynależność do środowiska lokalnego lub będących klientami, jak projektowali twórcy tej teorii W. Evan i E. Freeman. Propozycja udziału w zarządzaniu spółką oparta na pojęciu „stakeholders”, czyli grupy lub jednostki, [...] *która może wpływać lub jest pod wpływem działania organizacji za pośrednictwem jej produktów, strategii lub procesów wytwórczych*⁹ jest nieefektywna i niezgodna z mechanizmami rynkowymi. Zwolennicy teorii akcjonariuszy uzasadniają, że interakcje między organizacjami gospodarczymi a różnymi grupami będącymi pod wpływem ich działania (pracownicy konsumenci, dostawcy) są najbardziej efektywne wtedy, gdy opierają się na mechanizmach rynkowych, czyli nie uwzględniających innych czynników niż te, które traktują rynek jako wolną grę interesów. Takie stanowisko jest właściwe kontynuatorom teorii Adama Smitha i nie jest powszechne na kontynencie europejskim, gdzie bardziej znaczący okazał się wpływ koncepcji „dobra wspólnego” i opartej na tej zasadzie społecznej gospodarki rynkowej.

Najbardziej znaczące i brzemiennie w skutki społeczne i gospodarcze są dwie przeciwstawne tendencje ujawniające się w rozważaniach o wzajemnych relacjach między „biznesem” a „społeczeństwem”: koncepcje liberalne, preferujące zasady leseferyzmu, prawa własności i zysku, jako zasad fundamentalnych i koncepcje ograniczające wolności liberalne w imię dobra wspólnego i praw osoby ludzkiej. Nietrudno zauważyć, że tendencje te cechują dwa modele zarządzania, właściwe tradycji europejskiej i amerykańskiej. W pierwszej dominują

⁹ Ibid., s. 196.

takie wartości, jak efektywność i zysk, w drugiej dostrzega się społeczne skutki działalności gospodarczej jako integralnie związane z celami ekonomicznymi. Tę odmienność można tłumaczyć przede wszystkim jako różnicę kulturową. Przedsiębiorczość indywidualna historycznie ukształtowała gospodarkę amerykańską, do której rozwoju przyczyniły się również zrodzone na gruncie amerykańskim teorie liberalne. Postrzeganie społeczeństwa jak zbioru jednostek, „atomów” właściwe liberalizmowi, a szczególnie zwolennikom libertarianizmu, sprawia, że szczególną wagę przypisuje się „wolnościom” jednostek. Prawa jednostki w podstawowy sposób określają prawa i obowiązki menedżerów. Wśród tych praw istotne miejsce zajmuje prawo własności. Połączenie liberalizmu politycznego z gospodarczym daje w efekcie pewien model gospodarki amerykańskiej, której efektywność jest większa niż europejskiej. Czy jednak Europejczycy zaakceptują model amerykański i zrezygnują z postrzegania społecznych wymiarów biznesu na rzecz czystej racjonalności i zysku akcjonariuszy i udziałowców? Odpowiedź jest raczej przecząca. Choćby na podstawie badań przeprowadzonych po 1993 r. przez Zespół Roboczy ds. Oświaty przy Europejskim Okrągłym Stole i pracowników naukowych oraz personel Groupe ESC Lyon można sformułować twierdzenie, że europejscy menedżerowie najwyższego szczebla deklarują odpowiedzialność społeczną jako jeden z celów przedsiębiorstwa, a przedsiębiorstwo jako integralną część społecznej całości. System europejskiego zarządzania jest i musi być czuły nie tylko na skutki społeczne, ale także na konkurencyjność innych systemów – amerykańskiego i japońskiego. Wobec tego zwrócenie uwagi na dyskusje prowadzone wokół kwestii spornych wydaje się zadaniem pożądanym.

3. Kwestie sporne

Z dotychczasowej prezentacji zagadnień można wyprowadzić wniosek, że każda z propozycji teoretycznych odnoszących się do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw stoi w opozycji do pozostałych i że każda z nich zawiera część twierdzeń, którym należy poświęcić więcej uwagi. Przedmiotem dalszej analizy będą te aspekty poszczególnych teorii, których uwzględnienie wydaje się konieczne do podjęcia dyskusji za lub przeciw społecznej i moralnej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Są to:

1. Problemy związane z postrzeganiem spółki akcyjnej jako struktury decyzyjnej opartej na założeniach „czystej” racjonalności.

Cele decyzyjne i cele działania oparte na mechanizmach „gry językowej”, które realizują „czystą” racjonalność wymagają zrzeczenia się prawa wyboru przez podejmujących decyzje na wszystkich szczeblach władzy. Jest to tzw. decyzja społeczna (decyzja organizacji, a nie osoby ją podejmującej). Konsekwencją takich założeń jest amoralny charakter decyzji ze względu na cele „czystej” racjonalności zawarte w „grze językowej”. Tak podejmowanym decyzjom przypisuje się charakter bezosobowy, nie podlegają one moralnemu osądowi. Problemem istotnym jest, czy ten sposób opisu organizacji należy stosować do spółki akcyjnej i domagać się formułowania celów korporacji w oparciu o „czystą” racjonalność, z drugiej jednak strony, analizy mechanizmów władzy i decyzji upoważniają do twierdzenia, że niektóre decyzje podejmowane przez pracowników mają charakter bezosobowy.

2. Postrzeganie spółki akcyjnej jako wytworu prawa.

W tej perspektywie osobowość prawna, jaką ma spółka pozwala na uniknięcie moralnych i społecznych zobowiązań korporacji, która jest pojmowana jako fikcja prawna, oddzielona od osób fizycznych podejmujących decyzje o charakterze moralnym. Odniesienie odpowiedzialności jedynie do prawa wprawdzie umieszcza korporację wśród instytucji społecznych, ale uniemożliwia domaganie się od nich decyzji uwzględniających interesy społeczne nieokreślone przez prawo. Teorie te umożliwiają uwolnienie spółki od podejmowania decyzji (np. o ograniczaniu zanieczyszczeń środowiska), jeżeli aktualne prawo nie nakłada takich obowiązków na przedsiębiorstwa lub jeśli poniesienie odpowiedzialności karnej jest korzystniejsze niż inwestycje (np. ekologiczne). Problem ten szczególnie drastycznie może się ujawnić, jeżeli korporacja działa w kraju o niskich standardach dotyczących ochrony praw człowieka. Skupiając się nad tym zagadnieniem należałoby zapytać, czy takie jednoaspektowe postrzeganie spółki akcyjnej jest wystarczające do jej pełnego opisu i określenia jej społecznych zobowiązań.

3. Organizacja jako podmiot moralny.

Istnieją również argumenty, oparte na opisie procesów decyzyjnych i organizacji jako struktury organizacyjnej, które potwierdzają tezę wręcz przeciwną: organizacja jest podmiotem moralnym¹⁰ decyzje przez nią podejmowane należy oceniać tak, jak decyzje osób, gdyż są one racjonalne i intencjonalne. Takie

¹⁰ Zob. P. French: *Spółka akcyjna jako podmiot moralny*. W: *Etyka biznesu...*, op. cit.

argumenty według zwolenników moralnej odpowiedzialności spółki akcyjnej są wystarczające do uzasadnienia moralnej podmiotowości i odpowiedzialności. Według zwolenników moralnej odpowiedzialności przedsiębiorstw organizacja ma nie tylko osobowość prawną, ale także jest podmiotem moralnym, więc należy oczekiwać od niej działań uwzględniających czynniki pozaekonomiczne, a cele organizacji powinny uwzględniać skutki społeczne. Teoria ta nastęrcza kłopoty metodologiczne w uzasadnianiu intencjonalnego charakteru działania organizacji jako tworu abstrakcyjnego. Innym zagadnieniem są skutki społeczne takiej odpowiedzialności. Traktowanie organizacji jako podmiotu moralnego i obarczanie jej odpowiedzialnością za skutki działania pozwala na uniknięcie odpowiedzialności przez osoby faktycznie podejmujące decyzje dotyczące organizacji, dlatego krytycy tego stanowiska nie rezygnując z przypisania spółkom odpowiedzialności o charakterze moralnym i społecznym wysuwają argumenty uzasadniające odpowiedzialność decyzyjną osób szczególnie na szczeblach kierowniczych¹¹.

Powyższa argumentacja za lub przeciw przypisywaniu spółkom akcyjnym odpowiedzialności społecznej i moralnej jest zaczerpnięta z różnych definicji organizacji formalnych, które służą do opisu istotnych właściwości korporacji. Analiza teorii organizacji powinna umożliwić ustosunkowanie się do tego typu argumentów.

4. Argumenty moralne.

Inną grupę uzasadnień stanowią argumenty czysto moralne. Posługują się nimi Milton Friedman – twórca koncepcji kapitalizmu menedżerskiego oraz William Evan i Edward Freeman, uzasadniając teorię osób żywo zainteresowanych. Według Friedmana odpowiedzialność moralna menedżerów ma charakter powinności i dotyczy relacji, w jakie wchodzi menedżerowie w związku powierniczym. Istotą związku powierniczego jest zwykle umowa między jednostkami, a dotrzymanie umów powinnością moralną. W ten sposób Friedman uzasadnia moralne postawy kapitalizmu, dzięki którym system kapitalistyczny trwa. Podstawy moralne dotyczą także uzasadnień posiadania własności i prawa swobodnego dysponowania nią. Teoria Friedmana jest oparta na etycznych założeniach liberalizmu i podważanie jej musi doprowadzić do dyskusji o moralnych aspektach teorii liberalnych. Uczynili to twórcy teorii kapitalizmu kantowskiego odwołując się do wartości według nich fundamentalnej, jaką jest godność osoby ludzkiej, i chociaż podstaw obu teorii można się doszukać

¹¹ Zob. M. Velasquez: *Dlaczego spółki nie są za nic odpowiedzialne?* W: *Etyka biznesu...*, op. cit.

w inspiracji kantowskiej, to ich wnioski są przeciwstawne. Konieczna jest więc refleksja nad konsekwencjami filozofii Kanta w interpretacjach podstawowych wartości na gruncie różnych koncepcji filozofii politycznej.

4. Obrazy organizacji

Dla omówienia kwestii spornych, które dotyczą związków między postrzeganiem organizacji i odpowiedzialnością, posłużono się zabiegiem, jakiego dokonał Garet Morgan w książce pt. *Obrazy organizacji*. Intencją Morgana było ukazanie rozwoju teorii organizacji przez prezentację poszczególnych „obrazów”, czyli metafor. We wprowadzeniu do książki G. Morgan pisze: *Podstawową przesłanką, na podstawie której skonstruowana jest ta książka, jest to, że nasze teorie i wyjaśnienia dotyczące życia organizacji opierają się na metaforach prowadzących nas do widzenia i rozumienia organizacji w sposób charakterystyczny, ale jednak cząstkowy*¹². Posługiwanie się metaforą umożliwia uwypuklenie pewnych aspektów badanego przedmiotu celem głębszego poznania, ale zawsze daje obraz jednostronny, spychając inne interpretacje na dalszy plan lub niewzględniający ich wcale. Zjawisko to jest charakterystyczne dla opisywanych tu teorii, które można uznać raczej za metafory, obrazy organizacji niż pełne ich opisanie. Przedstawianie obrazu organizacji pod jednym tylko kątem widzenia – czy to jako modelu idealnego, jak czyni to John Ladd, czy jako fikcji prawnej, umożliwia odniesienie się do odpowiedzialności społecznej i moralnej przedsiębiorstw w sposób jednostronny, i być może przez autorów zamierzony. Teorie organizacji, teorie decyzji i zarządzania nie podejmują kwestii etycznych jako metaproblemu. Jeżeli pojawiają się zagadnienia etyczne, to wynikają one implicite z założeń teorii (np. teorie zarządzania zasobami ludzkimi). Zwrócenie uwagi na potrzeby ludzkie i zastosowanie właściwych metod ich rozwiązywania ma umożliwić osiągnięcie pożądanego celu, jakim może być zwiększenie efektywności i wydajności produkcji. Podobnie potraktowanie organizacji jako systemu „otwartego” wynikało z dostrzeżenia niedoskonałości „mechanicznego” jej modelu, który w praktyce nie zawsze okazywał się efektywny. Teoretycy systemów „zamkniętych” zwracali bowiem uwagę na wewnętrzną organizację „systemu” jako mechanizmu. Narażało to organizacje na niebezpieczeństwa, gdy następował brak stabilności zewnętrznej, w ramach której system był zaplanowany i zorganizowany. Organizacja nie była zdolna przysto-

¹² G. Morgan: *Obrazy organizacji*. Warszawa 1997, s. 11.

sować się do zmieniającej się sytuacji, gdyż nie miała odpowiednich narzędzi poznawczych do jej odczytania ani do wprowadzenia działań obronnych. Teoria systemów otwartych umożliwiła zrozumienie otoczenia zewnętrznego w bezpośrednich interakcjach organizacji. Zaczęto więc uwzględniać klientów, dostawców, związki zawodowe, agendy rządowe jako istotne czynniki wpływające na przedsiębiorstwo. Zwrócenie uwagi na przestrzeganie zasad etycznych wobec tych grup wynikało ze względów praktycznych (było wpisane w modele zarządzania), a nie z inspiracji czysto etycznych. Prawdą jest, że uwzględnienie interesów grup zewnętrznych w podejmowaniu decyzji organizacyjnych stwarza o wiele korzystniejsze warunki do etycznego zachowania wobec tych grup niż działanie w oparciu o teorie postrzegające organizacje jako systemy „zamknięte”, niemniej czym innym jest posługiwanie się etyką, jako jednym z ważnych narzędzi zarządzania, a czym innym domaganie się uwzględniania wartości etycznych w zarządzaniu w imię ich samych, jako wartości będących celami samymi w sobie (autotelicznych).

Zagadnienie odpowiedzialności przedsiębiorstw w teoriach, które odwołują się do wybranego modelu organizacji formalnej można więc rozważać jedynie w ramach tego systemu, zwracając uwagę na ile przedstawiona „metafora” organizacji umożliwia włączenie w jej istotne przesłanki zagadnień etycznych. Można stwierdzić, że istnieją teorie organizacji i zarządzania, które nie dopuszczają przesłanek etycznych lub traktują je instrumentalnie wobec celów decyzyjnych i celów działania organizacji oraz takie, w których argumentacja etyczna uzasadnia strukturę decyzyjną przedsiębiorstwa.

5. Odpowiedzialność przedsiębiorstw w teoriach organizacji biurokratycznych

Najwcześniejszymi modelami organizacji były modele zamknięte nastawione na realizację zamierzonego celu w ramach racjonalnych reguł działania. Takie modele funkcjonowały dużo wcześniej zanim zostały naukowo opisane i udoskonalone, np. budowanie starożytnych piramid dokonywało się we właściwy organizacjom zamkniętym mechanistyczny sposób, w którym każdy z pracujących był częścią ogromnej maszyny przeznaczonej do wykonania jednego celu. Istotą organizacji zamkniętych jest „system”. System wyznacza reguły działania w taki sposób, aby osiągnięty został w maksymalnym stopniu zamierzony cel. Reguły te muszą być tak skonstruowane, aby system działał w sposób niez-

wodny i efektywny. Takie wymagania stawiano przed organizatorami zarządzania od początku XIX w., kiedy nastąpił gwałtowny rozwój fabrycznych systemów produkcji, a przedsiębiorcy borykali się ze znalezieniem form organizacyjnych odpowiadających technice maszynowej. Organizacja pracy w fabryce została podporządkowana narzędziom tej pracy i aby osiągnąć maksymalną efektywność i wydajność musiała spełniać warunki systemu, jakim była maszyna. Organizacje same stawały się „maszynami” stosując mechanistyczne reguły w zarządzaniu. Pracownik stawał się jednym z elementów systemu i jego zadaniem było dopasowanie się do miejsca, jakie mu wyznaczono. Miejsce to było ściśle wyznaczone przez wykonywanie określonego działania oraz przez sieć zależności, jakim podlegało. Przedstawiciele klasycznej teorii organizacji wzorowali się na regułach projektowania maszyn, którymi są [...] *ściśle określone sieci wzajemnie zależnych części, zestawionych w szczególny sposób przy precyzyjnym ustaleniu punktów oporu lub sztywności*¹³. W modelu organizacji sieć „części” stanowiły wydziały funkcjonalne, takie jak: wydział produkcji, marketingu, finansów, kadr, badań i rozwoju, którym wyznaczano ściśle określony zakres pracy. *Odpowiedzialność za powierzone działania ząbębni się, tak że stanowiska pracy w danej komórce uzupełniają się w sposób możliwie najdoskonalszy, a są ze sobą powiązane za pomocą skalarne go łańcucha poleceń według klasycznej zasady: „pracownik podlega tylko jednemu kierownikowi”.* Dla opisu tego mechanizmu posłużę się dłuższym cytatem z książki G. Morgana, gdyż wydaje się, że przedstawiony przez niego schemat oddaje istotę mechanistycznego zarządzania, którego opis ma posłużyć do potwierdzenia tezy „społecznej decyzji”, o której pisze John Ladd, i która jest decyzją organizacji, a nie podejmującego ją pracownika. *Mechanizm utworzonej w taki sposób struktury organizacyjnej ma działać możliwie precyzyjnie za pomocą ustalonego wzorca uprawnień, np. według zasady odpowiedzialności za dany zakres zadań, prawa do wydawania poleceń i egzekwowania posłuszeństwa. Wzorce uprawnień służą jako punkty oporu i koordynują działanie przez ograniczenia działania w pewnych kierunkach i zachęcenie do niego w innych. Zwracając szczególną uwagę na wzorce uprawnień oraz na ogólny proces kierowania, dyscyplinę i podporządkowanie interesów jednostki interesom ogółu, przedstawiciele teorii klasycznej chcieli zapewnić to, żeby polecenia wydawane na szczycie piramidy wędrowały w dół przez całą organizację w sposób precyzyjnie ustalony, w celu osiągnięcia z góry precyzyjnie ustalonego wyniku*¹⁴.

¹³ Ibid., s. 26.

¹⁴ Ibid., s. 26.

Myślenie mechanistyczne przenika wiele teorii organizowania, dlatego nie jest anachronizmem odniesienie się do koncepcji „społecznej decyzji” i „społecznego przyzwolenia”, o której mówi John Ladd jako o decyzji bezosobowej. Taka decyzja, chociaż podejmowana jest przez pracownika (od którego można wymagać moralnej odpowiedzialności za podejmowane decyzje i czyny) podlega jedynie weryfikacji pod kątem jej zgodności z regułami racjonalności w osiąganiu zamierzonego przez organizację celu, a nie z wartościami i normami moralnymi społecznie obowiązującymi. Problematykę tę podjął John Ladd skupiając się nie na „metaforze” organizacji, która jest oparta nie na badaniach empirycznych istniejących organizacji, a na „typie idealnym”, jako modelu, do którego organizacje o przedstawionych wyżej strukturach powinny dążyć. Interesuje go „ideologia”, która kryje się za podejmowaniem decyzji w ramach organizacji. Trzeba jednak zaznaczyć, że przedstawiony przez Johna Ladda „typ idealny” powstał jako uogólnienie tych treści, które zawiera przedstawiona przez Garetha Morgana metafora organizacji „zamkniętych”, a nie jest to jedyny obraz organizacji, z jakim można się spotkać w teorii i praktyce. Morgan określa ten „obraz” organizacji jako biurokratyczny w sensie, w jakim biurokrację opisywał Max Weber, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Do Webera nawiązuje również John Ladd posługując się jedną z możliwych interpretacji weberowskiego „typu idealnego”, [...] *jako sposobu przedstawiania pewnego wzoru myślenia o działaniach i stosunkach społecznych, to jest jako rodzaj racjonalnego lub moralnego porządku*¹⁵. Zadaniem Ladda było wykazać, że opisywany przez niego „typ idealny” ze względów logicznych dotyczy wszystkich organizacji, które ze swej istoty są nastawione na realizację celu, w którym powstały. W koncepcji Ladda można się doszukać „logicznego determinizmu”, który w sposób konieczny łączy efektywność z racjonalnością w dążeniu do osiągania celu zamierzonego przez organizację. W ten sposób weberowską analizę biurokracji przedstawia Ladd jako opis określonej gry językowej, zawartej w *formalnie ustanowionych aspektach organizacji biurokratycznej*. „Gra językowa” jest według Ladda *przydatnym narzędziem analizy, gdyż [...] jedną z korzyści płynących z posługiwania się modelem gry językowej jest więc to, iż pozwala on nam na opis pewnego typu działania przez odwołanie się do zestawu reguł, które określają nie tylko to, co należy lub czego nie należy czynić, lecz także to, w jaki sposób należy oceniać i bronić podejmowanych działań. Jednocześnie możliwe stają się opisy tych działań nie odwołujące się do zasad (lub norm) moralnych*¹⁶. „Gra językowa” jako „mechanizm” organizacji biurokratycznej odpowiada regułom „czys-

¹⁵ J. Ladd: *Moralność a ideal racjonalności w organizacjach formalnych*. W: *Etyka biznesu...*, op. cit., s. 18.

¹⁶ *Ibid.*, s. 19.

tej" racjonalności, a właściwie jest racjonalną konstrukcją i odczytaniem reguł, i z tej racji nie jest możliwe jej moralne wartościowanie. Gra określa cele działania i reguły działania, jest mechanizmem czysto logicznym, i jak określił twórca tej metody badania Ludwik Wittgensteins, istotne w tym pojęciu jest to, że splatają się w niej język i działanie „Grą językową” – stwierdza Wittgenstein – *nazywać też będą całość złożoną z języka i czynności, w które jest on wpleciony*¹⁷. Problemem badawczym niniejszej pracy są konsekwencje, jakie wyciąga Ladd i inni teoretycy z zastosowania „gry językowej” do opisu organizacji biurokracyjnej jako systemu decyzyjnego. Trzeba uznać za logicznie konieczny argument, że mechanizm decyzyjny musi być bezosobowy, to znaczy, że reguły gry narzucają się same, bez względu na osobę, która podejmuje decyzje. Im lepszy „gracz”, tym lepiej odkrywa reguły i doskonalej je realizuje (analogia do gry w szachy). Mechanizm ten dotyczy wszystkich szczebli decyzyjnych w organizacji, począwszy od najwyższego, gdyż wynika on z celu, w jakim organizacja została stworzona. Pracownicy spółki akcyjnej są postrzegani jako „tryby” w „maszynie”, która sama się programuje według własnych reguł. Tak więc wszystkie decyzje podejmowane przez członków organizacji są bezosobowe, nie są decyzjami „prywatnymi”, ale decyzjami podjętymi w celu realizacji zadania, jakie stoi przed organizacją. Jest to tak zwana „decyzja społeczna”, którą trzeba odróżnić od wyborów indywidualnych. Potwierdza to fakt, że poszczególni jej członkowie nawet na wysokich stanowiskach kierowniczych mogą być zmieniani, a organizacja trwa nadal. Mówi się, że organizacje są „nieśmiertelne”. Członkowie organizacji podejmują decyzje w imieniu organizacji, czyli właściwie w imieniu abstrakcyjnej struktury decyzyjnej, od której nie można wymagać, aby włączała w swoje cele takie działania, które są oparte na pojęciach „zobowiązania moralnego” i „odpowiedzialności moralnej”. Trudno jest w takim razie poddać takie działania innej ocenie i analizie niż tylko racjonalnej i wobec tego wszelka ocena moralna organizacji jest nieuprawniona.

Problemem szeroko dyskutowanym pozostaje teoria organizacji jako struktury decyzyjnej oraz formułowanie jej celów i określania stopnia autonomii decyzji i indywidualnej odpowiedzialności za ich podejmowanie przez pracowników wszystkich szczebli organizacyjnych. Chociaż obecnie nie jest popularna teoria mechanistyczna w jej klasycznym kształcie, to jednak teorie bardziej nowoczesne, oparte na wiedzy socjologicznej, psychologicznej, teoriach komunikowania się i przekazywania danych, takie jak: metoda planowania, metody i techniki organizowania pracy, metody motywowania, zarządzanie

¹⁷ L. Wittgenstein: *Dociekania filozoficzne*. Warszawa 1972, s. 12.

przez cele (ZPC), zarządzanie przez delegowanie uprawnień (ZPD), zarządzanie przez odchylenia, zarządzanie przez wyniki (ZPR), zarządzanie przez zadania, (ZPZ), zarządzanie przez innowacje (ZPI), zarządzanie przez partycypację (ZPP), zarządzanie przez komunikowanie się, zarządzanie przez konflikt, zarządzanie przez motywację oraz techniki kontroli menedżerskiej są jedynie modyfikacjami klasycznej teorii zarządzania, to znaczy mechanistycznego modelu podejmowania decyzji, a bliższe wniknięcie w ich treści upoważnia do twierdzenia, że decyzje podejmowane przez pracowników na różnych szczeblach władzy są „decyzjami społecznymi”, chociaż sprawiają pozornie wrażenie mniej lub bardziej indywidualnych. Sama idea tego typu zarządzania, którą John Ladd zobraził jako „grę językową” nie zmieniła się, i chociaż zastosowanie różnych technik prowadzących do decentralizacji systemu zmienia obraz organizacji jako „maszyny”, to jednak duch biurokracji opisany przez Webera uniemożliwia przetworzenie celów, reguł i metod tak, aby mogły one faktycznie rozszerzać się na cele pozaekonomiczne nie tracąc wysokiego stopnia efektywności działania organizacji. Uwagi te są istotne jako kontrargument teorii, które poszukują innego punktu oparcia niż idea „czystej” racjonalności, np. oparcia w wartościach moralnych i normach imperatywu kategorycznego Kanta.

6. Teoria osób żywo i zainteresowanych jako próba przezwyciężenia ograniczeń systemów biurokratycznych i nadmiernej władzy spółek akcyjnych

Proponowana przez Williama Evana i Edwarda Freeman'a transformacja nowoczesnego przedsiębiorstwa w kierunku uspołecznienia jego celów jest zabiegiem zmuszającym do porzucenia zasady „czystej” racjonalności jako wymogu koniecznego i wystarczającego do generowania zysków w sposób maksymalny, czyli maksymalnie efektywny. Podstawą tej teorii jest założenie, że celem spółki akcyjnej nie jest wyłącznie maksymalna efektywność mierzona zyskiem; do takiej koncepcji sprowadzają się opisane teorie biurokratyczne oraz teoria kapitalizmu menedżerskiego Friedmana. I chociaż występują między nimi zasadnicze różnice w sposobach osiągania i uzasadniania tego samego celu, jakim jest maksymalna efektywność, to jednak obydwie stanowiska wykluczają właśnie ze względów na wymóg efektywności przyjęcie zobowiązań społecznych przez przedsiębiorstwo.

W koncepcji organizacji jako struktury decyzyjnej funkcjonującej w oparciu o „czystą” racjonalność, włączenie do celów organizacji odpowiedzialności za społeczne skutki jej działań jest nieracjonalne, niezgodne z „grą językową” i wręcz szkodliwe. Podobnie Friedman „wyrzuca” poza nawias celów, jakie stoją przed spółką akcyjną cele społeczne. Uzasadnienia Friedmana są natury etycznej, a nie logicznej. Odszedł on od biurokratycznego opisu spółki akcyjnej, skupił się na jej prawnej definicji, uznając kierowników, menedżerów za pełnomocników właścicieli spółki. Zobowiązania menedżerów wobec udziałowców i akcjonariuszy są według niego ściśle określone przez prawo i normy moralne kapitalizmu, szczególnie te, które dotyczą dotrzymywania umów. Menedżer jest związany umową o charakterze prawnym i moralnym, a umowa ta dotyczy odpowiedzialnego zarządzania cudzą własnością w celu jej pomnożenia, wobec tego wszelkie działania i decyzje, w rezultacie których dochodzi do ograniczenia zysków właścicieli majątku powierzonego zarządzającym nim menedżerom jest prawnie i moralnie nieuzasadnione i niesłuszne. Takie ograniczenia występują wtedy, kiedy menedżerowie angażują się w działalność na rzecz innych niż akcjonariusze i udziałowcy osób lub grup społecznych. Cel, jaki wyznacza Friedman zarządzającym spółką akcyjną jest jasno sprecyzowany – jest nim pomnażanie zysku i nic więcej.

Twórcy „kapitalizmu kantowskiego” albo teorii „osób żywotnie zainteresowanych” posługują się również argumentem natury moralnej. Oni również postrzegają menedżerów jako osoby odpowiedzialne moralnie i prawnie przed swoimi wierzycielami. Rozszerzają natomiast zakres odpowiedzialności menedżerskiej na inne osoby i grupy, które w jakikolwiek sposób są związane z przedsiębiorstwem. Zabieg ten zmusza do włączenia w cele przedsiębiorstwa wartości pozaekonomicznych jako imperatywu moralnego każdego działania, którym jest nakaz poszanowania godności osoby ludzkiej. Dotyczy on szczególnie działań wielkich korporacji. Oddziaływanie wielkich korporacji na jednostki oraz grupy społeczne może w znacznym stopniu ograniczyć wolność osobistą jednostki, a także naruszać jej godność. Trudność w uzasadnieniu moralnej odpowiedzialności przedsiębiorstw, jaką napotykać zwolennicy „kapitalizmu kantowskiego” sprowadza się do przekonania przeciwników tej teorii, że wartości pozaekonomiczne są integralnie związane z celami kapitalistycznego przedsiębiorstwa. Zwolennicy teorii „osób żywotnie zainteresowanych” dokonują „przewartościowania wartości” w postrzeganiu kapitalistycznego przedsiębiorstwa, rezygnując z zysku spółki jako jej jedyne go celu działania na rzecz integralnej całości celów, jakimi są efektywność ekonomiczna przedsiębiorstwa oraz korzyści i koszty społeczne jego działania. Sukcesem tej teorii byłoby udo-

wodnienie, że integralna jedność celów ekonomicznych i społecznych spółki akcyjnej jest równie efektywna ekonomicznie, jak cele czysto ekonomiczne, którymi wyłącznie powinny się kierować organizacje w teorii profilowej Friedmana i w teoriach biurokratycznych. W odróżnieniu od argumentów czysto logicznej natury, jakimi mógł się posługiwać Ladd tworząc „teorię gry językowej”, argumenty na rzecz społecznych celów spółki akcyjnej muszą sięgać do innych środków. William Evan i Edward Freeman posługują się argumentami prawnymi i etycznymi, podobnie jak Friedman.

Argumenty natury prawnej

Dotyczą ustaw prawa amerykańskiego, w którym przy założeniu, że przedsiębiorstwa powinny działać w interesie udziałowców nakłada się liczne ograniczenia swobody działania spółek akcyjnych na rzecz innych członków społeczeństwa, ale jak twierdzą autorzy tej koncepcji, [...] *w rzeczywistości jednak prawo gwarantuje, że roszczenia klientów, dostawców, lokalnych społeczności i pracowników są, ogólnie rzecz biorąc, wtórne wobec roszczeń udziałowców*¹⁸. Wobec tego ograniczenia prawne nie są wystarczające do zapewnienia właściwych relacji między przedsiębiorstwem a społecznościami odczuwającymi w sposób niekorzystny skutki jego działania.

Ograniczenia prawne dotyczą ochrony praw konsumenta (już w 1942 r. w Stanach Zjednoczonych została ograniczona doktryna „stron umowy” *privity of contract* przez ewolucję przepisów dotyczących odpowiedzialności producenta za wady produktu). Zasada *caveat emptor* (łac. „kupujący niech się strzeże”), oznaczająca pełną odpowiedzialność kupującego za dokonany zakup i obowiązek sprawdzania stanu kupowanego produktu, została zastąpiona w dużej mierze przez zasadą *caveat venditor* („sprzedający niech się strzeże”), która nałożyła na producenta i sprzedawcę obowiązek dawania gwarancji za produkt oraz zapewnienia pełnej informacji o sposobach używania oraz niebezpieczeństwach związanych z nieprawidłowym używaniem danego wyrobu¹⁹. Przepisy prawne chroniące konsumenta ewoluują w kierunku ograniczenia swobody producentów i zmuszenia ich do ponoszenia odpowiedzialności prawnej i związanych z nią kosztów odszkodowań i wycofywania wadliwych lub szkodliwych produktów z rynku. Podobne ograniczenia natury prawnej są nałożone na firmę wobec pracowników. Ustawa regulująca stosunki pracy (*National Labor Relations Act*) przyznała pracownikom prawo do zrzeszania się

¹⁸ W.M. Evan, R.E. Freeman: *Op. cit.*, s. 189.

¹⁹ *Ibid.*, s. 188.

w związkach i negocjowanie w dobrej wierze. Powołano również specjalną radę (National Labor Relations Board), aby wymóc na menedżerach respektowanie tych praw. W latach 60. XX w. zaczęły obowiązywać zasada przeciwdziałająca dyskryminacji płacowej ze względu na płeć (Equal Pay Act) oraz Rozdział VII ustawy o prawach obywatelskich (Civil Rights Act), nakładające ograniczenia na kierownictwo firm przeciwdziałające dyskryminacji podczas rekrutacji do pracy. Uchwalono również ustawę przeciwdziałającą dyskryminacji w związku z wiekiem pracownika (Age Discriminations in Employment Act)²⁰. Ustawy te umożliwiły dochodzenie swoich praw przez pracowników, co wymusiło pojawienie się w spółkach odpowiednich procedur prawnych zabezpieczających prawa pracownicze. Prawo chroni uprawnienia tych pracowników, którzy wejdą w spór zbiorowy z kierownictwem, jednak, jedynie 30% pracowników w USA zostało objętych takimi porozumieniami. Prawo chroni także interesy lokalnych społeczności dzięki ustawom ograniczającym swobodę działań korporacji w sytuacji, gdy te działania mają skutki uboczne w postaci niszczenia środowiska naturalnego. Ustawy o czystości powietrza i wód (Clean Air Act, Clean Water Act) regulują te działania. Ustawy wewnętrzne niektórych stanów zmuszają duże firmy do uwzględniania interesów społeczności lokalnych ograniczając prawa swobodnego przenoszenia i zamykania fabryk. Wszystkie te działania są zewnętrzne wobec korporacji, a ich inicjatorem jest rząd i osoby oraz grupy osób odczuwające działania spółek. Zwolennicy teorii „osób żywotnie zainteresowanych” posługują się tymi argumentami w celu uzasadnienia, że dyrektorzy i menedżerowie korporacji są zobligowani prawem i naciskami społecznymi, których źródło tkwi w normach moralnych, do ponoszenia odpowiedzialności za swoje działania.

Prawne ograniczenia działań korporacji mogą jednak służyć jako argument przeciwko obarczaniu przedsiębiorstw i menedżerów taką odpowiedzialnością, co próbują udowodnić zwolennicy postrzegania spółki akcyjnej jako wytworu prawa. Inicjowanie działań prospołecznych należy do rządu, a spółki akcyjne jako fikcje prawne odpowiadają jedynie przed prawem, wobec tego nie powinny być obarczane odpowiedzialnością, która do nich nie należy. Zwalczanie różnego rodzaju dyskryminacji, np. ze względu na kolor skóry, płeć czy wiek, troska o ochronę środowiska i interesy społeczności lokalnych nie należą do obowiązków menedżerów, a tym bardziej przedsiębiorstw, które nie mają innej osobowości niż prawna.

²⁰ Ibid., s. 189-190.

Podobnie odnoszą się do zewnętrznych uregulowań prawnych i nacisków zewnętrznych zwolennicy postrzegania spółki jako struktury decyzyjnej opartej na zasadach „czystej” racjonalności. W ramach „gry językowej” prawo i moralność stanowią klasę warunków ograniczających (limiting operating conditions). Podejmujący decyzje nie może ich lekceważyć i to bez względu na to czy podziela je lub akceptuje osobiście, jednak ustalenie czy istnieją takie ograniczające warunki, ustanowione przez moralność pozytywną, zwyczaj, prawo czy religię jest kwestią empiryczną. Istnienie takich ograniczeń to sfera faktów, których znaczenie przy podejmowaniu decyzji jest całkowicie zależne od stopnia wpływu na skuteczność działań organizacji²¹.

Temat prawnych ograniczeń swobody działań podmiotów gospodarczych, a szczególnie spółek akcyjnych jest podejmowany przez wszystkich zainteresowanych problematyką społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a uzasadnienia pochodzenia tych ograniczeń (teorie „ręki rządu”, teorie organizacji jako fikcji prawa, teorie oparte na „grze językowej”) zmierzają do traktowania ich jako zewnętrznych wobec organizacji. Argumenty te potwierdzają tezę, że spółki akcyjne „nie są za nic odpowiedzialne”. Tak więc argument zwolenników teorii osób żywotnie zainteresowanych oparty na ograniczeniach prawnych nie jest przekonujący. Uzasadniać on może jedynie twierdzenie, że istnieją siły zewnętrzne ograniczające nadmierne negatywne oddziaływania korporacji i że z tymi siłami korporacje i menedżerowie muszą się liczyć.

Sposób radzenia sobie z zewnętrznymi ograniczeniami zależy od „filozofii” danej organizacji przejawiającej się w strategii i taktyce, jaką się posługuje. Mogą to być metody tworzenia wewnętrznych przepisów zmuszające menedżerów do przestrzegania norm prawnych odnośnie do wyżej wymienionych kwestii (firma zabezpiecza się w ten sposób przed łamaniem prawa przez jej przedstawicieli zyskując ponadto wizerunek „etycznej firmy”). Zewnętrzny charakter reguł i biurokratyczny sposób zarządzania w wielu korporacjach sprawiają, że jeżeli firma lokuje swoje przedstawicielstwa w innych regionach świata (procesy globalizacyjne), w których standardy prawne są niskie, a społeczności lokalne nie są w stanie wyegzekwować swoich praw m.in. z powodu niskiej wiedzy i świadomości, te same korporacje posługują się innymi standardami etycznymi pozwalającymi na maksymalną efektywność z pominięciem ograni-

²¹ J. Milsteien, S. Katsh: *The Limits of Corporate Power*. New York 1981, rozdz. 4. Cyt. za W. Evan, E. Freeman: Op. cit., s. 190.

czeń, jakim podlegają w kraju macierzystym. Dotyczy to szczególnie praw konsumenckich pracowniczych i ochrony środowiska. Liczne przykłady takiej taktyki wielkich firm potwierdzają tezę, że stopień odpowiedzialności społecznej firmy jest wypadkową ograniczeń zewnętrznych i zastosowanej taktyki obronnej.

Argument „ruiny gminnego pastwiska”

Innym argumentem, jakim posługują się zwolennicy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest argument „ruiny gminnego pastwiska” (tragedy of the commons). Firmy nie są zainteresowane ponoszeniem kosztów związanych z ochroną wód i powietrza i jak zauważają Evan i Freeman *Od czasów rewolucji przemysłowej firmy starają się internalizować korzyści i eksternalizować koszty swej działalności Koszty muszą jednak ponosić wszyscy, za sprawą podatków i innych uregulowań*²². W ten sposób narodziły się w latach 70. XX w. przepisy dotyczące ochrony środowiska. Trudniej natomiast jest zapobiec marnotrawieniu zasobów naturalnych przez nadmierną ich eksploatację. Myślenie o przyszłych pokoleniach nie mieści się w granicach zainteresowań ani producentów, ani konsumentów. Samoograniczanie spożycia dóbr ogólnoludzkich nie leży w „ideologii” społeczeństwa konsumpcyjnego, trudne jest także do wyegzekwowania przez prawo. Autorzy ci zwracają również uwagę na wzrastającą rolę wielkich korporacji, które łącząc się w jeszcze większe struktury międzynarodowe unikają konkurencji wzmacniając w ten sposób swoją pozycję na rynku. Zwraca na to uwagę wielu badaczy, m.in. Gareth Morgan w cytowanej już książce *Obrazy organizacji*.

Wnikliwa analiza metafory organizacji jako narzędzia dominacji ujawnia źródła i formy władzy i wyzysku wielkich korporacji, a szczególnie korporacji międzynarodowych. Morgan wykazuje, że korporacje wykorzystują pracowników zarówno nisko wykwalifikowanych (drugorzędny rynek pracy), jak i wysokiej rangi specjalistów (pierwszorzędny rynek pracy). Źródłem wyzysku jest instrumentalne traktowanie obydwu grup pracowników. Pierwsza grupa z racji niskich kwalifikacji, jakie są wystarczające do wykonywania prostych czynności nie wymaga kosztownych szkoleń, a więc niewiele przedsiębiorstwo „kosztuje”. Pracownicy ci mogą być w dowolnym czasie zastępowani przez innych w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa. Morgan stwierdza, że *Tego typu siła robocza jest „buforem”, który pozwala organizacji zwiększać produk-*

²² W. Evan, E. Freeman: Op. cit., s. 191.

cję w dobrych czasach i zmniejszać w złych, a przy tym w organizacji pozostaje trzon operacyjny i elitarna siła robocza, na którą nie oddziałują liczne fluktuacje występujące zwykle na świecie. [...] Fakt, że pracownicy „pierwszorzędni” są przywiązani do firmy zwiększa przewidywalność jej operacji wewnętrznych, natomiast istnienie „drugorzędnej”, „buforowej” siły roboczej ułatwia jej ogólne zdolności przystosowawcze²³. Obie te grupy służąc organizacji są narażone na inny rodzaj wyzysku. Pracownicy nisko wykwalifikowani mogą w każdej chwili utracić miejsca pracy, jeżeli zwolnienie ich będzie korzystne dla firmy, ich sytuacja jest bardzo niepewna i stresująca, natomiast wysoko wykwalifikowani specjaliści za swoją pozycję w firmie płacą nadmierną lojalnością, często bezwzględną dyspozycyjnością, są również poddawani nadmiernej biurokratycznej i skomputeryzowanej kontroli. Na przykład menedżerów i wielu pracowników biurowych coraz bardziej ograniczają ściśle zakresy obowiązków, założenia zarządzania przez cele (ZPC) oraz oceny wydajności²⁴. Rezultatami presji, jaką organizacja wywiera na pracowników kadry zarządzającej wyższego i niższego szczebla są pracoholizm, stres społeczny i psychiczny. Istotą organizacji biurokratycznej jest to, że każdy z jej członków może być wymieniony i zastąpiony innym. Organizacja rozstaje się z nimi również, gdy nie nadążają za zmianami, stają się mniej efektywni i mniej kreatywni. Organizacja twa nadal nawet wtedy, gdy zmieniają się jej pracownicy „pierwszorzędni”.

Innym przejawem dominacji organizacji wobec pracowników fizycznych są warunki pracy, związane z nimi choroby zawodowe i wypadki przy pracy. Dotyczy to wielu gałęzi produkcji, szczególnie tych, w których produkcja jest szkodliwa dla zdrowia (górnictwa, hutnictwa, przemysłu włókienniczego chemicznego itp.). Raporty dotyczące warunków pracy, zagrożeń i liczby zachorowań potwierdzają niskie zainteresowanie przedsiębiorstw tymi sprawami oraz stosowanie różnego rodzaju środków obronnych zmierzających do obarczenia odpowiedzialnością za zły stan zdrowia samych pracowników. Nawet dzisiaj, pisze Morgan [...] niektórzy dyrektorzy fabryk włókienniczych zaprzeczają, jakoby istniały wypadki zachorowań na bawełnicę, mimo, że według oszacowań na chorobę tę może cierpieć od 8-12% robotników przędzalni. Na przykład, jak donosiła w 1980 roku gazeta „Washington Post”, przedstawiciele przemysłu włókienniczego nadal upierają się, że przyczyną chorób płucnych atakujących

²³ G. Morgan: Op. cit., s. 334.

²⁴ Ibid., s. 335.

ich pracowników jest palenie papierosów oraz że nie ma żadnych dowodów pozwalających wierzyć w zachorowalność na bawelnicę. Tymczasem tysiące pracowników zakładów włókienniczych jest zmuszonych do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, ze zniszczonymi płucami i w ogóle organizmami, często też bez żadnej rekompensaty, ponieważ pracodawcy zaprzeczają, jakoby ich praca mogła być szkodliwa dla zdrowia²⁵. Uchylenie się przez pracodawców od odpowiedzialności za choroby zawodowe i wypadki przy pracy jest częste w krajach, w których istnieje odpowiednie prawodawstwo regulujące te zobowiązanie, m.in. dlatego, że kary nakładane na firmy nadal nie są zbyt surowe, a [...] wielu funkcjonariuszy odpowiadających w organizacjach za bezpieczeństwo pracy zamiast starać się o wprowadzenie istotnych ulepszeń, ogranicza swoją rolę do starań o to, aby ich organizacja dobrze wypadła w oczach inspektorów rządowych. W rezultacie stosunki między tymi funkcjonariuszami a inspektorami rządowymi często przybierają postać wymyślnej gry organizacyjnej, przypominającej grę prowadzoną przez personel zajmujący się analizą czasu i ruchów pracy a robotnikami produkcyjnymi w trakcie ustalania norm²⁶. Sytuacja pracowników fizycznych w krajach nisko rozwiniętych, o słabych tradycjach demokratycznych lub takich, w których nie ma ich wcale jest jeszcze trudniejsza. Korporacje wielonarodowe dyktują często prawa rządów słabo rozwiniętych krajów goszczących, które zabiegając o obcy kapitał ulegają presji wielkich organizacji. Rezultatami takich działań są korzystne warunki dla organizacji jako scentralizowanej, biurokratycznej instytucji i często złe warunki pracy robotników fizycznych, dewastowanie środowiska naturalnego oraz „uciekanie” kapitału do krajów macierzystych organizacji wielonarodowościowych. Obecnie zjawisko takie ocenia się jako negatywny skutek globalizacji gospodarki.

Wnioski, jakie można wyprowadzić obserwując skutki społeczne działalności wielkich korporacji i spółek akcyjnych nasuwają się same. Potwierdzają one tezę zwolenników społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, że skutki społeczne, jakie są produktem zamierzonym bądź ubocznym działalności wielkich przedsiębiorstw muszą być także oceniane z moralnego punktu widzenia, uwzględniającego prawa i żywotne interesy osób i grup bezpośrednio związanych z ich działalnością, a także grup odczuwających skutki takiej działalności. Wydaje się słuszne twierdzenie Webera, że postrzeganie organizacji wyłącznie jako struktury decyzyjnej

²⁵ Ibid., s. 344.

²⁶ Ibid., s. 345-346.

dążącej do racjonalności może się przyczyniać do jej dominacji. Jak twierdzi Morgan, [...] *dla Webera sam proces osiągania racjonalności jest sposobem dominacji. W miarę, jak jesteśmy w coraz większym stopniu podporządkowani administrowaniu za pomocą reguł oraz zajmujemy się dokładną kalkulacją związaną ze środkami i celami oraz kosztami i korzyściami, stajemy się coraz bardziej zdominowani przez sam ten proces. Naszymi nowymi dozorcami niewolników zaczynają więc być bezosobowe zasady i dążenia do sprawności i skuteczności*²⁷. Potrzebna jest więc nowa formuła wyznaczająca organizacji cele ekonomiczne i społeczne zarazem. Problem ten ogólnie można określić jako problem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

7. Nowa teoria przedsiębiorstwa

W. Evan i E. Freeman oraz inni zwolennicy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw odnosząc się krytycznie do tradycyjnych wartości wyznaczających cele firmy, jakimi są maksymalna efektywność osiągana przez racjonalizację procesu decyzyjnego oraz zysk osiągany przez firmę dla dobra jej udziałowców, dokonują swoistego „przewartościowania wartości”, włączając w sposób integralny do celów przedsiębiorstwa wartości etyczne. Zabieg ten jest możliwy dlatego, że odpowiada na podstawowe pytanie dotyczące teorii przedsiębiorstwa: *w czym imieniu i dla czyjego dobra działa przedsiębiorstwo?* Ich zdaniem odpowiedź może być tylko jedna: przedsiębiorstwo powinno działać dla dobra wszystkich osób i grup, które w jakikolwiek sposób są z nim związane, czy to w sposób bezpośredni (pracownicy, klienci dostawcy udziałowcy), czy w sposób pośredni (społeczności lokalne). Wobec tego cele przedsiębiorstwa powinny uwzględniać interesy wszystkich tych grup, a nie tylko udziałowców i akcjonariuszy. W tej sytuacji nie można budować teorii przedsiębiorstwa i jego zarządzania w oparciu o czystą racjonalność i etykę zysku. Teoria ta kwestionuje uprawnienia współczesnych spółek do dominacji przejawiającej się w nieskrępowanej ich działalności, jak chcą zwolennicy teorii profitowej i „niewidzialnej ręki” rynku. Zwolennicy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw opowiadają się za uznaniem odpowiedzialności moralnej zarówno przedsiębiorstwa, jak i zarządzających nim menedżerów. Wymienieni autorzy stwierdzają w sposób ka-

²⁷ Ibid., s. 326.

tegoryczny, że *Argumenty kwestionujące uprawnienia współczesnych spółek akcyjnych w oparciu o wiedzę na temat skutków ubocznych ich działań, zwykle zakładają, że przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne za konsekwencje swoich poczynań. Osoby są odpowiedzialne za konsekwencje swoich działań dokonywanych w ramach przedsiębiorstwa, nawet jeśli te działania dokonują się za jego pośrednictwem. Każda teoria pragnąca uzasadnić organizacyjną formę spółki musi opierać się między innymi na przekonaniu, że spółka i jej menedżerowie jako podmioty moralne mogą przez swoje działanie wywoływać określone skutki i mogą być za nie odpowiedzialni*²⁸. Sformułowali oni dwie zasady etyczne wynikające z tych założeń:

1. Zasada ograniczonych uprawnień spółki: spółka akcyjna i jej menedżerowie nie mogą gwałcić uzasadnionych praw innych ludzi do decydowania o własnej przyszłości.

2. Zasada odpowiedzialności za efekty działań spółki: spółka akcyjna i jej menedżerowie są odpowiedzialni za wpływ swoich działań na innych ludzi²⁹.

Teoria osób żywotnie zainteresowanych zmierza do faktycznej przebudowy przedsiębiorstwa i jego celów. Podstawą tej teorii są argumenty natury moralnej, a ich uzasadnieniem teoria umów.

Argumentacja etyczna jest pierwotna, natomiast oparcie modelu nowego typu przedsiębiorstwa na teorii umów ma zapewnić jej trwałe podstawy prawne. Evan i Freeman odwołują się do imperatywu kategorycznego Kanta. *Każdy człowiek ma prawo być traktowany jako cel sam w sobie, a nie tylko jako narzędzie osiągnięcia celów spółki*³⁰. Sprostanie tym wymaganiom etycznym jest możliwe tylko wtedy, gdy dokona się faktycznej reorganizacji celów i struktury przedsiębiorstwa, a argumenty moralne będą włączone integralnie w cele decyzyjne.

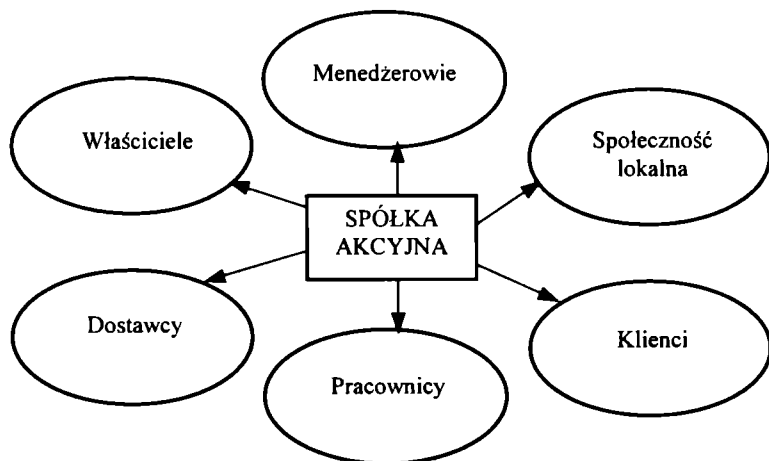
„Przewartościowanie wartości” polega na rozszerzeniu pojęcia „związku powierniczego” poza kapitał. Relacje powiernicze powinny dotyczyć osób, które pracują dla dobra i w interesie przedsiębiorstwa (wąska definicja), a także każdej grupy i jednostki, *która może wpływać na firmę lub odczuwać jej wpływ na siebie*³¹.

²⁸ W. Evan, E. Freeman: Op. cit., s. 193.

²⁹ Ibid., s. 193-194.

³⁰ Ibid., s. 192.

³¹ Ibid., s. 194. Zob. także E. Freeman, D. Reed: *Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance*. W: *Corporate Governance: A definitive Exploration of the Issue*. Red. C. Huizinga. Los Angeles 1983.



Rys. 1. Model przedsiębiorstwa oparty na koncepcji osób żywo interesowanych

Źródło: W.M. Evan, R.E. Freeman: *Spółka i osoby żywo interesowane. Kapitalizm kantowski*. W: *Etyka biznesu. Z klasyki współczesnej myśli amerykańskiej*. Wybór i redakcja L.V. Ryan. Poznań 1997.

Podstawowym celem firmy według Evana i Freemana powinno być *koordynowanie żywo interesów wszystkich związanych z nią osób*. Autorzy ci odwołują się do jednej z podstawowych zasad liberalizmu, jaką są prawa jednostki. Prawa własności należą do tych praw, ale nie są jedyne. *A zatem – prawa własności nie mogą być absolutne, zwłaszcza, gdy są w konflikcie z innymi ważnymi prawami przysługującymi ludziom*³², dlatego uprawnienia wynikające z praw własności, jakie mają właściciele nie mogą być absolutne. „Zarządzający” spółką powinni w równej mierze uwzględniać interesy innych grup i jednostek, dzięki którym firma istnieje i rozwija się. Są to pracownicy, dostawcy, klienci i środowiska lokalne. Pomyślność przedsiębiorstwa w równej mierze zależy od tych środowisk i celem przedsiębiorstwa powinna być realizacja żywo interesów wszystkich osób włączonych w jakikolwiek sposób w jego działalność. Zasada poszanowania godności osoby i wynikająca z niej zasada wolności każdej jednostki do decydowania o swoim życiu, jako podstawowa norma moralna etyki Kanta, nakłada obowiązek na menedżerów takiego „zarządzania” przedsiębiorstwem, aby prawa wszystkich grup związanych z jego działalnością w równej mierze były respektowane. Autorzy ci proponują taką przebudowę systemu zarzą-

³² Ibid., s. 193.

dzania przedsiębiorstwem, która pozwoli na włączenie do procesów decyzyjnych przedstawicieli wszystkich grup żywotnie zainteresowanych, co według nich ograniczy przedmiotowe (instrumentalne) traktowanie tych grup. Nowa teoria przedsiębiorstwa powinna być oparta na mocnych podstawach prawnych, obejmujących rozszerzone relacje powiernicze na osoby żywotnie zainteresowane. Z analiz autorów wynika, że imperatyw kategoryczny Kanta jako podstawa uzasadniająca normę moralną szacunku wobec osób zobowiązuje do traktowania osób żywotnie zainteresowanych jako depozytariuszy na równi z właścicielami kapitału oddanego w depozyt zarządzającym firmą. Mają oni prawa do roszczeń wobec firmy podobne do praw przysługujących akcjonariuszom i udziałowcom. Evan i Freeman nawiązują bezpośrednią polemikę ze zwolennikami kapitalizmu menedżerskiego, w którym w oparciu o założenia Friedmana firma istnieje i rozwija się realizując zobowiązania jedynie wobec akcjonariuszy i udziałowców. Spór między zwolennikami kapitalizmu menedżerskiego i kantowskiego należy przenieść na grunt filozofii politycznej, w której polemiki filozoficzne wokół pojęcia „sprawiedliwości i wartości podstawowych” wkraczają jako kwestie sporne w XXI w.

Podsumowanie

Prezentowana problematyka skupia się na kwestiach spornych w postrzeganiu różnego rodzaju odpowiedzialności, wynikających z bogactwa problemów związanych z odpowiedzialnością przedsiębiorstw. Każda z badanych teorii ma właściwą dla niej aparaturę pojęciową, która implikuje stosunek do zagadnień odpowiedzialności społecznej i moralnej. Autorka skupiła się na kwestiach spornych, jakie pojawiły się w trakcie analizy porównawczej, które wydają się decydujące w dyskusji za lub przeciw społecznej i moralnej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Są to:

- problemy związane z postrzeganiem spółki akcyjnej jako struktury decyzyjnej opartej na założeniach „czystej” racjonalności oraz implikacje etyczne procesów decyzyjnych w systemach biurokratycznych,
- konsekwencje etyczne i moralne w postrzeganiu spółki akcyjnej jako wytworu prawa (fikcji prawnej),
- argumenty oparte na opisie procesów decyzyjnych i organizacji jako struktury decyzyjnej będącej podmiotem moralnym (działającym w sposób racjonalny i intencjonalny),
- argumenty czysto moralne – powinność wynikająca ze związku powierniczego, w jaki wchodzi menedżerowie wobec akcjonariuszy i udziałowców,

- powinność menedżerów wobec osób żywo interesowanych, wynikająca z obowiązku przestrzegania podstawowych praw osoby ludzkiej godności i wolności.

Przedstawione kwestie sporne nie są możliwe do rozstrzygnięcia w ramach analizowanych teorii. Autorka ujęła je w formie dylematów, które może rozstrzygnąć bardziej fundamentalna refleksja nad problemami działalności gospodarczej, wzbogacona o rozważania z dziedziny teorii organizacji i zarządzania oraz zagadnienia prakseologiczne i analizę wartości fundamentalnych. Aktualność tego typu badań jest tym większa, że postępujące procesy globalizacji przejawiające się w coraz większej dominacji wielonarodowościowych korporacji wywołują określone negatywne skutki społeczne, które nie mogą być zrównoważone i nie są równoważone wzrostem społecznego dobrobytu i realizacją innych wartości decydujących o jakości życia.

DILEMMAS OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES

Summary

The issues addressed in the article focus on the main points in perceiving the different kinds of responsibility arising from the vast amount of problems connected with the problem of the responsibility of companies. Each theory presented in the article uses its own terminology which clearly implies the attitude towards the issues concerning the topic of moral and social responsibility. The author focuses on contentious issues that appear in the process of comparative analyses which seem to be of great importance in discussing the pros and cons of the social and moral responsibility of the companies. These are:

- problems connected with perceiving joint-stock company as a decision-making structure based on the rationality and the ethical implications of the decision-making processes in the bureaucratic systems.
- moral and ethical consequences of perceiving the joint-stock companies as legal products (legal fiction)
- arguments based on the description of the decision-making processes and description of an organisation as a decision making structure being a moral subject (working in a rational and intentional way)
- purely moral arguments like obligation arising from the trust deeds between managers and shareholders
- manager's obligations towards shareholders arising from the duty of respecting the basic human laws like dignity and freedom

Presented problems are impossible to solve in the scope of the analysed theories. The author of the article has presented them in the form of dilemmas which can be solved by a more fundamental reflection on the problems of the business activity enriched with the deliberations from the field of the theory of organisation, management and analyses of fundamental values. The relevance of such research is great as continuing globalisation process, manifested in the domination of the multinational corporations, is a source of the negative social reactions that cannot be counteracted and are not balanced by a social prosperity and realisation of the other values deciding about the quality of a life.