

Organizacje pracodawców jako krytyk moralnego wymiaru życia gospodarczego

Robert Sroka

Akademia Leona Koźmińskiego

rsroka@kozminski.edu.pl

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy organizacje pracodawców mogą i powinny odgrywać rolę krytyka moralnego wymiaru życia gospodarczego. Pod pojęciem krytyka społecznego rozumiemy zdolność i gotowość do etycznej oceny zjawisk gospodarczych i wyznaczania etycznych standardów postępowania. W artykule w pierwszej kolejności przedstawimy rozumienie krytyka społecznego i krytyki społecznej wypracowane przez amerykańskiego filozofa Michaela Walzera. Następnie dokonamy analizy aktów prawnych dotyczących organizacji pracodawców aby sprawdzić, czy z prawnego punktu widzenia od tego typu podmiotów ustawodawca oczekuje działań na rzecz

etyki biznesu. Ostatnią część niniejszego artykułu stanowi analiza wewnętrznych aktów prawnych organizacji pracodawców oraz wybranych działań przez nich podejmowanych w celu oceny, na ile reprezentatywne organizacje pracodawców same biorą na siebie rolę krytyka moralnego aspektu życia gospodarczego wyznaczającego etyczne standardy postępowania przedsiębiorców w Polsce.

Słowa kluczowe: etyka biznesu, organizacje pracodawców, krytyka społeczna, samoregulacja, Michael Walzer

Wprowadzenie

Szybkość, intensywność i zakres zmian, które obecnie obserwujemy na polu gospodarczym, jest zjawiskiem niespotykanym w historii. Wystarczy wspomnieć ilość powstających produktów czy usług, które nie były znane jeszcze 30 czy nawet 10 lat wcześniej, nowe

modele biznesowe skupione na integracji i przetwarzaniu, a nie na tworzeniu, które wpływają na chociażby stosunki pracy. Zupełnie nowe zawody, specjalizacje techniczne rozumiane jedynie przez grono wąskich ekspertów, profesjonalizacja branżowa, to wszystko sprawia, że z punktu widzenia oceny etycznej zachodzących zjawisk współczesne społeczeństwa również szybciej muszą być w stanie odpowiedzieć na fundamentalne etyczne pytanie o to, co jest dobre, a co złe. Istotny jest nie tylko fakt dużej liczby powstających i zmieniających się nowych zjawisk na polu gospodarczym, lecz ich intensywność i szybkość rozprzestrzeniania się, to znaczy oddziaływania na różne dziedziny życia. Odpowiedź na pytania natury etycznej wymaga wypracowania procesów wspierających udzielanie takich odpowiedzi. A jednym z elementów takiego procesu jest istnienie ośrodków, instytucji, które mogłyby wziąć na siebie ciężar roli podejmowania prób krytyki moralnej.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy organizacje pracodawców mogą i powinny odgrywać rolę krytyka moralnego aspektu życia gospodarczego. Pod pojęciem krytyka społecznego rozumiemy zdolność i gotowość do etycznej oceny zjawisk gospodarczych i wyznaczania etycznych standardów postępowania. Badania zostaną ograniczone do grona reprezentatywnych organizacji pracodawców, zdefiniowanych przez ustawę o organizacjach pracodawców. W pierwszej kolejności przedstawimy rozumienie krytyka społecznego i krytyki społecznej wypracowane przez amerykańskiego filozofa Michaela Walzera. Następnie przyjrzymy się aktom prawnym dotyczącym organizacji pracodawców, aby sprawdzić, czy z prawnego punktu widzenia od tego typu podmiotów ustawodawca oczekuje działań na rzecz etyki biznesu. Ostatnią część niniejszego artykułu stanowi analiza wewnętrznych aktów prawnych organizacji pracodawców oraz wybranych działań przez nie podejmowanych w celu oceny, na ile reprezentatywne organizacje pracodawców same biorą na siebie rolę krytyka moralnego aspektu życia gospodarczego wyznaczającego etyczne standardy postępowania przedsiębiorców w Polsce.

Czym jest krytyka społeczna i kto może być krytykiem społecznym?

Zacznijmy od zdefiniowania pojęcia krytyki społecznej i krytyka społecznego. Z pomocą przychodzi amerykański filozof Michael Walzer, dla którego krytyka społeczna jest ściśle związana z praktyką życia społecznego, a zatem jest zakorzeniona w zjawiskach zachodzących w społeczeństwie i powiązana z mechanizmami, jakie występują w życiu społecznym (Walzer 2002: 5). Walzer proponuje określony sposób postępowania oraz wskazuje warunki umożliwiające skuteczną krytykę etyczną zachodzących zjawisk, również tych na polu gospodarczym. Przede wszystkim zachęca do podejmowania zagadnień już zachodzących w przestrzeni publicznej, których ocena etyczna dopiero się kształtuje, wymaga przedefiniowania bądź ugruntowania społecznie akceptowalnej praktyki postępowania.

Jednym z początkowych warunków Walzerowskiej krytyki społecznej jest obiektywizm. Walzer proponuje wziąć w nawias całą wiedzę na temat pozycji społecznej krytyka, prywatnych związków i zobowiązań. Może się wydawać, że ten warunek jest bliski metodzie Johna Rawlsa (2013), u którego wyznaczanie zasad życia społecznego odbywa się za zasłoną niewiedzy, czyli bez odniesienia do konkretnych warunków społecznych oraz znajomości cech osób lub grup, do których odnosi się wypracowywana norma etyczna. Jednak obydwa podejścia charakteryzuje zasadnicza różnica. Walzer nie nawołuje do oderwania od wspólnych, wyznawanych wartości. Rawls postuluje natomiast tworzenie katalogu zasad od początku. Pamięć o wspólnych wartościach, takich jak wolność i równość, Walzerowi potrzebna jest między innymi po to, aby opisać moralność, nie z jakiegoś nieokreślonego punktu widzenia, ale ze środka realnego świata, w którym ta moralność funkcjonuje. Tak opisywana moralność jest u swoich źródeł moralnością społeczną. Modelowanie lub idealizowanie istniejącej moralności wymaga, jak pisze Walzer, wcześniejszego uznania wartości te same moralności. Dodaje, że musimy rozpocząć od miejsca, w którym się znajdujemy, a z założenia znajdujemy się w miejscu, które posiada dla nas wartość. Walzer

przez filozofię moralności rozumie namysł nad tym, co znane. Zatem celem społecznej krytyki etycznej jest skorygowanie intuicji moralnych, odnosząc je do modelu skonstruowanego na podstawie tych samych intuicji. Walzer proponuje czytelnikowi poruszanie się w obszarze „wyznaczonym przez moralną bezpośredniość i moralną abstrakcję, pomiędzy rozumieniem intuicyjnym a refleksyjnym” (Walzer 2002: 23–24).

W krytyce społecznej Walzer wyróżnia przedmiot i podmiot. Przedmiotem jest to, że krytyce poddawane jest społeczeństwo. Natomiast to społeczeństwo pełni również rolę podmiotu, który krytykuje. A dokładniej, krytykują jednostki lub grupy, które wywodzą się ze wspólnot społecznych. Grupy społeczne to społeczności żyjące na określonym terytorium, które łączy wspólna historia i tradycja. Wyrażając swoją opinię, włączają się do rozmowy, a ich głosy składają się na zbiorową refleksję nad wspólnym życiem. Tak właśnie Walzer definiuje krytykę społeczną (Walzer 2002: 43).

Powstaje jednak wątpliwość, czy osoby pochodzące z wnętrza wspólnoty są zdolne do krytyki, a precyzyjniej – również do samokrytyki. Na ile przeszkodą może być brak dystansu, czyli możliwości oceny wspólnoty z zewnątrz, z perspektywy innej tradycji, bez uwikłania w kulturę, historię i relacje z członkami społeczności? W perspektywie niniejszego artykułu zadajmy pytanie, czy organizacje pracodawców, które są ściśle powiązane z grupą, wobec której powinny prowadzić krytykę etyczną i wyznaczać standardy postępowania, są do tego zadania zdolne? Czy takie uwikłanie nie powoduje niezdolności do prowadzenia konstruktywnej krytyki? Na tak postawione pytanie Walzer odpowiada innym pytaniem. Zachęca do analizy historycznej, pytając, ilu krytyków z zewnątrz, którzy wprowadzili zmiany społecznie akceptowalne, można przywołać. Okazuje się, że niewielu. Natomiast większość krytyków społecznych pochodziła właśnie ze wspólnot, które krytykowali. Jako przykład podaje proroków Starego Testamentu. Jego teza jest nawet mocniejsza. Twierdzi, że krytycy spoza wspólnoty tracą wręcz rację uprawiania krytyki, a ich opinie są marginalne i nieznaczące. Dlate-

go dla Walzera ideałem krytyka jest miejscowy sędzia, który działa w ramach lokalnej społeczności, korzysta z zasad prawa, a przede wszystkim jest zaangażowany w podejmowanie decyzji i wydawanie sądów (Walzer 2002: 46–48).

Walzer podkreśla, że krytyk pochodzący z wnętrza wspólnoty ma dostęp do standardów, które są właściwe praktyce i sposobowi myślenia jego społeczeństwa, a zarazem odpowiednio krytyczne. Przekonuje, że krytyka społeczna musi być rozumiana jako jeden z ważniejszych produktów ubocznych szerszej działalności społecznej, czyli powinna być wpleciona w praktykę społeczną (Walzer 2002: 48). Na podobnym stanowisku stoi Michael Oakeshott, który działanie na polu krytyki moralnej łączy z racjonalnością. Oakeshott (1999: 106–110) podkreśla, że działanie moralne jest wyrażeniem wiedzy, jaką mamy o tym, jak postępować dobrze. Wśród narzędzi, którymi dysponujemy, jest analiza aktywności oraz definicje reguł i zasad, które wydają się wrośnięte w aktywność społeczną.

Powstaje wątpliwość, czy takiemu skomplikowanemu zadaniu krytyki społecznej w zakresie moralności, które wymaga wzięcia pod uwagę wielu warunków społecznych może podołać jedna osoba, na przykład przywołany już, jeden lokalny sędzia? A jeśli nie, to czy Walzer dopuszcza możliwość prowadzenia takiej krytyki przez podmioty zbiorowe? Okazuje się, że nie tylko dopuszcza ale wręcz rekomenduje interpretacje na poziomie zbiorowym. Twierdzi, że osobiste krytyki, które nazywa również prywatnymi ideologiami, często okazują się zbyt słabo słyszalne (Walzer 2002: 54–56). Dlatego z punktu widzenia skuteczności, którą w tym artykule rozumiemy jako wyznaczenie i promocję przestrzegania pewnego standardu postępowania, istotniejsze są interpretacje uzgodnione i prezentowane przez krytyka zbiorowego. Tego typu krytyk ma ponadto możliwość prowadzenia wewnętrznych dyskusji, ścierania się stanowisk, wysuwania i zbijania argumentów poddających próbie i wzmacniania lub osłabiania danego stanowiska. A jak przekonuje Walzer, aby standardy odpowiadały praktyce, powinny być ciągle poddawane krytycznej interpretacji.

W kontekście krytyki zbiorowej prowadzonej przez organizację z jeszcze większą mocą ujawnia się problem obiektywizmu. Zauważmy, że stosowanie przy dokonywaniu krytyki społecznej tych samych standardów wobec wszystkich, samych siebie, przyjaciół i wrogów powoduje, że wynik krytyki będzie bardziej akceptowalny. Jest to warunek niezwykle trudny do spełnienia w kontekście organizacji pracodawców z dwóch powodów. Pierwszy to intuicyjna czy wręcz formalna konieczność dbania i obrony interesów członków organizacji, którymi są przedsiębiorstwa. Drugi jest związany z zakorzenieniem w warunkach społeczno-instytucjonalnych oraz we wspólnocie. Te dwie przedstawione trudności dla Walzera stanowią wręcz zaletę. Twierdzi bowiem, że idealny krytyk powinien być przywiązany do społeczeństwa, które poddaje krytyce. W tej więzi dostrzega dużą wartość, gdyż pozwala na odwołanie się do relacji uczuciowych (Walzer 2002: 54–56). Ponadto krytyka ma być naturalna, realizowana za pomocą interpretacji istniejącej moralności. Powinna opowiadać o społeczeństwie podobnym do naszego, lecz bardziej sprawiedliwym. Dla niego liczy się samo opowiadanie, a niekoniecznie rozstrzygnięcie i dochodzenie do konkluzji (Walzer 2002: 79–80).

Walzer (2002: 11) wzmacnia swoją argumentację na rzecz przewagi krytyki pochodzącego z wnętrza wspólnoty nad takim, który pochodzi spoza w książce *Moralne maksimum, moralne minimum*, w której osadza metodę interpretacji oraz ideę krytyki w kontekście społecznym oraz na tle problemów natury moralnej. W tej opinii nie jest sam. Podobny pogląd możemy znaleźć u innych autorów, którzy sięgają do interpretacji jako metody uprawiania filozofii, chociaż nie koniecznie tak samo rozumianej. Zaliczyć możemy do nich Gianniego Vattima, który, podobnie jak Hans-Georg Gadamer, uważa, że przynależność do pewnej tradycji czy ustroju nie musi oznaczać biernego podporządkowania się jakiemuś systemowi uprzedzeń, który może wynikać z ideologii. Zamieszkiwanie oznacza raczej interpretacyjną przynależność, która tworzy możliwość krytycznego osądu również społecznego. Metoda interpretacji, jak

i zdolność do krytyki wewnętrznej, o czym przekonują, oprócz Walzera, Gadamer i Vattimo, powoduje, że nawet nowoczesne dyktatury znajdują coraz więcej przestrzeni do tworzenia i zawierania konsensusów. Wynika to z faktu, że dyktatorzy zaczynają dostrzegać, że panowanie dzięki zgodzie jest pewniejsze i bardziej stabilne. Efektem takiej właśnie interpretacji, na co zwraca uwagę Vattimo, staje się bardziej humanitarne działanie nawet najbardziej despotycznej władzy. Taka humanizacja, chociaż jest wynikiem świadomej zgody, to jednak jest ona efektem działań o charakterze aktywnej interpretacji w obrębie jednej tradycji (Vattimo 2011: 98).

Walzer, Gadamer i Vattimo łączą zadanie krytyki społecznej z władzą, która ma zdolność wdrażania wyników takiej krytyki w życie. Zauważmy, że w każdym społeczeństwie możemy odnaleźć przypadki formalnych i nieformalnych ośrodków sprawowania władzy. W interesującym nas obszarze działalności gospodarczej do formalnego ośrodka sprawowania władzy, a jednocześnie prowadzenia i wdrażania rezultatów krytyki społecznej jest rząd. Istnieje również wiele ośrodków nieformalnych sprawowania władzy, które są jeszcze mocniej zakorzenione w środowisku biznesowym. Do takich miejsc należą chociażby organizacje branżowe i organizacje pracodawców. A wśród nich w szczególności reprezentatywne organizacje pracodawców, posiadające najmocniejszy mandat do działania, dzięki liczbie zrzeszonych w nich przedsiębiorstw oraz możliwości wpływu na decyzję rządu poprzez udział w formalnych ciałach doradczych. Zatem z punktu widzenia warunków, jakie stawia krytykowi społecznemu Michael Walzer, organizacje pracodawców, mają możliwość przyjęcia na siebie właśnie takiej roli krytyka społecznego moralnego aspektu działalności gospodarczej. Przede wszystkim dlatego, że posiadają charakter instytucjonalny, mają siłę oddziaływania, dzięki liczbie swoich członków, pochodzą ze wspólnoty, rozumieją zasady gry i posiadają moc wdrażania wyników interpretacji do praktyki społecznej poprzez wyznaczanie standardów i wpływ na proces legislacyjny. Przyjrzyjmy się zatem, na ile same organizacje pracodawców przyjmują na

siebie rolę krytyka społecznego w zakresie wyznaczania standardów etycznych. Ze względu na dużą liczbę kilkuset organizacji pracodawców działających w Polsce, dalsza analiza zostanie zawężona do grona reprezentatywnych organizacji pracodawców, które również pod kątem formalnym posiadają najmocniejszy mandat wpływu na kształtowanie warunków działalności biznesowej.

Organizacje pracodawców jako krytyk społeczny w perspektywie aktów prawnych

Podstawowym aktem prawnym, w którym znajdują się przepisy regulujące zagadnienie organizacji pracodawców jest Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców¹. Artykuł pierwszy tej ustawy stanowi, że pracodawcy mają prawo tworzyć, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, związki według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Podstawowy obowiązek organizacji pracodawców wskazany w ustawie to zgodnie z artykułem piątym ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej oraz organów samorządu terytorialnego.

Wpływ organizacji pracodawców, jaki uzyskały dzięki wspomnianej ustawie, zwłaszcza organizacji reprezentatywnych, na kształtowanie warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce jest nie do przecenienia. Zgodnie z artykułem szesnastym ustawy o organizacjach pracodawców, reprezentatywne organizacje w rozumieniu Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (DzU poz. 1240), zwanej ustawą o Radzie Dialogu Społecznego, mają prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców. Reprezentatywna organizacja pracodawców w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma również

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, DzU z 2015 r. poz. 2029.

prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie objętym zadaniami związków pracodawców.

O znaczeniu organizacji pracodawców niech świadczy również fakt, iż zgodnie z ustawą organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego są obowiązane zapewnić organizacjom pracodawców wykonywanie uprawnień związanych z kształtowaniem prawa na równych prawach ze związkami zawodowymi. Natomiast artykuł siedemnasty stanowi, że związki pracodawców uczestniczą w prowadzeniu rokowań zbiorowych, w zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień w zakresie objętym ich zadaniami statutowymi.

W ustawie o organizacjach pracodawców odnajdujemy elementy o charakterze normatywno-aksjologicznym. Dla przykładu artykuł czwarty, w którym prawodawca określił, iż związki pracodawców, ich federacje i konfederacje nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia praw pracowników do zrzeszania się w związki zawodowe oraz działań mających na celu sprawowanie kontroli nad związkami pracowników. Zatem w artykule czwartym została zapisana obrona wartości, jaką jest wolność zrzeszania się pracowników, która stanowi jeden z podstawowych praw na rynku pracy.

Innym aktem prawnym, który w zasadniczy sposób określa wpływ organizacji pracodawców, zwłaszcza tych reprezentatywnych jest wspomniana Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Rada została utworzona jako forum trójstronnej współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. Zastąpiła ona Ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

W ustawie o Radzie Dialogu Społecznego można doszukać się więcej, w porównaniu z ustawą o organizacjach pracodawców, odniesień do kategorii etycznych. Ten dokument stanowi, że Rada działa na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia. Oprócz celu, jakim jest działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, zostały również wskazane takie zadania jak budowanie wokół tych polityk i strategii społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej. Natomiast artykuł czwarty stanowi, iż każdej ze stron rady przysługuje prawo wniesienia pod obrady Rady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej.

Już same warunki dopuszczające do udziału organizacji pracodawców do prac w radzie, świadczą o mandacie społecznym, jakim dysponują. Warto zauważyć, że zgodnie z artykułem dwudziestym czwartym za reprezentatywne organizacje pracodawców uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, funkcjonujące na podstawie Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców lub Ustawy z 22 marca 1989 r. o rzemiośle spełniające łącznie następujące kryteria: pierwsze zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników; drugie zrzeszają pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD); trzecie posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

W skład rady w 2017 roku wchodziły następujące reprezentatywne organizacje pracodawców: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Związek

Pracodawców Business Centre Club². Natomiast stronę związkową reprezentują NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych.

Samoświadomość pełnienia roli krytyka społecznego w organizacjach pracodawców

Ustawa o organizacjach pracodawców daje możliwość przyjęcia przez pracodawców roli krytyka społecznego, również w obszarze zagadnień etycznych. Zatem kolejnym krokiem wydaje się sprawdzenie, na ile organizacje pracodawców same utożsamiają się z taką rolą. Analizę tej kwestii należy rozpocząć od sprawdzenia, czy zadanie pełnienia roli krytyka społecznego w zakresie wyznaczania standardów etycznych zostało ujęte w formalnych dokumentach samych organizacji pracodawców. A zgodnie z ustawą o organizacjach pracodawców każdy związek pracodawców powinien posiadać swój statut. Przyjrzyjmy się zatem, czy i na ile w statutach reprezentatywnych związków pracodawców zostały określone zadania, które możemy przyporządkować do sfery krytyki moralnej i wyznaczania standardów etycznych.

W statucie organizacji pracodawców Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (Pracodawcy RP) jako podstawowy cel działania została wskazana ochrona praw pracodawców oraz reprezentowanie i wspieranie ich interesów gospodarczych i niegospodarczych wobec organów władzy i administracji publicznej oraz innych organizacji interesu zbiorowego, w tym związków zawodowych³. Jeśli założymy, że kolejności zapisanych zadań w Statucie określa ich ważność to ujęty wysoko w hierarchii ważności punkt „d” odnosi się do ochrony i reprezentowania interesów członków w zakresie dóbr niematerialnych, zwłaszcza ochrony dobrego imienia kadry menedżer-

² <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/rada-dialogu-spoolecznego/rada-dialogu-spoolecznego/> [dostęp 12.11.2017].

³ Statut Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Pracodawcy RP, Warszawa 2011, s. 4.

skiej członków Pracodawców RP, natomiast dopiero w dalszej kolejności odnajdujemy zobowiązanie do działania na rzecz tworzenia i utrzymania pokoju społecznego w stosunkach pracy (punkt e) czy oddziaływanie na kształtowanie polityki społecznej (punkt f). W sprawozdaniu Pracodawców RP za lata 2011–2016, będącego zestawieniem najważniejszych dokonań organizacji, słowo „etyka” występuje tylko raz, w kontekście jednego z realizowanych programów, finansowanego ze środków publicznych, którego celem była promocja międzynarodowego standardu Odpowiedzialności Społecznej 8000, wyznaczającego standardy pracy⁴.

Inna reprezentatywna organizacja pracodawców, jaką jest Konfederacja Lewiatan w swoim statucie w następujący sposób przedstawia priorytety swoich działań. Do zadań Konfederacji zapisanych w tym dokumencie należą w szczególności: (1) reprezentowanie na szczeblu ogólnokrajowym społecznych i gospodarczych interesów zrzeszonych pracodawców; (2) jednoczenie pracodawców i organizacji pracodawców wokół działań zmierzających do rozwoju gospodarczego kraju oraz realizacji wspólnych interesów pracodawców; a dopiero w punkcie (6) podejmowanie działań na rzecz współpracy ze związkami zawodowymi i innymi organizacjami zawodowymi pracowników, szczególnie w celu wspierania harmonijnego rozwoju gospodarki i stosunków pracy oraz kształtowania i utrzymywania pokoju społecznego⁵. Zatem również w statucie tej organizacji uwypuklono zadania z zakresu etyki gospodarczej oraz etyki społecznej, chociaż również nie znajdują się na początku listy celów.

Natomiast aspekt etyczny w działalności gospodarczej wyraźnie pojawia się w komunikacji prowadzonej przez Business Centre Club (BCC). Organizacja, przedstawiając charakter swojego podejścia do działalności gospodarczej, wskazuje, że członkowie BCC akceptują statut organizacji zobowiązujący ich do reprezentowania

⁴ *Sprawozdanie. Pracodawcy RP 2011–2016*, Pracodawcy RP, Warszawa, s. 39.

⁵ Statut Konfederacji Lewiatan, Warszawa 2015, s. 2.

wysokich norm etycznych, przestrzegania zasad etycznych kodeksu kupieckiego i działania zgodnie z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu. Organizacja wypracowała również kodeks honorowy i określiła zasady etyki członkostwa. W Kodeksie czytamy między innymi, że należeć do BCC nie mogą ci, którzy byli karani za czyny nieuczciwe. Członkowie to osoby posiadające wysokie walory etyczne, ale również takie, które nie doprowadziły do upadku przedsiębiorstwa. Członkowie BCC muszą liczyć się z otoczeniem społecznym i ekologicznym. Warto zauważyć, że wśród wszystkich reprezentatywnych organizacji pracodawców, również aspekt ekologiczny pojawia się jedynie w Statucie BCC. Pozostałe organizacje pracodawców wprost nie odnoszą się do tego elementu. Statut BCC określa takie pożądane cechy członka jak konieczność przestrzegania obyczajów i zasad handlowych, godność i powściągliwy styl bycia, dbałość o ład i dobrą atmosferę w firmie i otoczeniu, solidność, punktualność i przestrzeganie ustaleń⁶. W statucie związku pracodawców BCC w punkcie pierwszym określającym obowiązki członka, organizacja wymaga przestrzegania statutu, zasad etyki kupieckiej i dobrych obyczajów, podkreślając w ten sposób znaczenie etyki dla tej organizacji⁷.

Czwarta reprezentatywna organizacja pracodawców, którą jest Związek Rzemiosła Polskiego, działa na podstawie Ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle. Wyjaśnijmy, że rzemieślnicy to osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą na podstawie Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (DzU z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.1). Zgodnie z artykułem 2 punkt 1, rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez: 1) osobę fizyczną, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji tej osoby i jej pracy własnej, w imieniu własnym i na rachunek tej

⁶ Statut Business Centre Club, Warszawa 2003, s. 4.

⁷ Uchwała nr 2/I/2016, Rady Organizatorów Związku Pracodawców Business Centre Club w sprawie uchwalenia tekstu jednolitego statutu Związku Pracodawców Business Centre Club, Warszawa 2016, s. 7.

osoby – jeżeli jest ona mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą w rozumieniu Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej⁸.

W kontekście omawianego w niniejszym artykule zagadnienia roli organizacji pracodawców jako etycznego krytyka społecznego należy wskazać artykuł 5 punkt 1. ustawy o rzemiośle, który stanowi, że rzemieślnik jest zobowiązany przestrzegać zasad etyki i godności zawodowej. W punkcie 2 tego samego artykułu czytamy, że szczegółowe zasady etyki zawodowej i rzetelnego wykonywania rzemiosła cechowego określa samorząd gospodarczy rzemiosła. Należy dodać, że zgodnie z artykułem 6 punktem 1 rzemieślnicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie zasad etyki zawodowej i rzetelnego wykonywania rzemiosła. Natomiast zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej i tryb postępowania dyscyplinarnego określają statuty organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła.

W kontekście omawianego w niniejszym artykule zagadnienia należy wskazać również artykuł 9 punkt 1, który stanowi, iż cechy są organizacjami samorządu gospodarczego rzemiosła zrzeszającymi rzemieślników według kryterium terytorialnego lub według rodzaju działalności gospodarczej. Natomiast w punkcie 2 czytamy, że podstawowym zadaniem cechu jest w szczególności utrwalanie więzi środowiskowych, postaw zgodnych z zasadami etyki i godności zawodu, a także prowadzenie na rzecz członków działalności społeczno-organizacyjnej, kulturalnej, oświatowej i gospodarczej oraz reprezentowanie interesów członków wobec organów administracji i sądów. W Statucie Związku Rzemiosła Polskiego czytamy, że do podstawowych zadań Związku Rzemiosła Polskiego należy: reprezentowanie interesów rzemiosła i zrzeszonych w Związku organizacji wobec organów władzy i administracji, sądów oraz organizacji społecznych i gospodarczych w kraju i za granicą, prowadzenie i rozwijanie działalności społeczno-zawodowej, socjalnej i gospo-

⁸ Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, DzU 1989 Nr 17 poz. 92.

darczej w sposób zapewniający integralność rzemiosła, ale także propagowanie zasad etyki zawodowej⁹.

Podsumowując wyniki analizy dokumentów formalnych przyjętych przez każdą z reprezentatywnych organizacji pracodawców, możemy stwierdzić, że na poziomie deklaracyjnym każda z badanych organizacji przyjmuje na siebie rolę krytyka społecznego, również w zakresie oceny moralnej i kształtowania standardów etyki biznesu. Natomiast dopiero przyjrzenie się realnym działaniom tych podmiotów pozwoli na stwierdzenie, czy zawarte w statutach deklaracje są realizowane. Dokonanie dogłębnej analizy działań przekracza zakres niniejszego artykułu, w szczególności biorąc pod uwagę fakt, że przedmiotem badania są podmioty działające od wielu lat, zrzeszające po kilka tysięcy przedsiębiorców, działające w szerokim spektrum tematów. Natomiast warto być świadomym jedynie kilku przykładów aktywności organizacji pracodawców w zakresie wyznaczania standardów etycznych. Aktywności, które mogą być przyczynkiem do prowadzenia dalszych badań.

Dla przykładu BCC przygotowała dla swoich członków między innymi ankietę samooceny społecznej odpowiedzialności firmy (CSR – *Corporate Social Responsibility*) „Czy jesteś Firmą Dobrze Widzianą?”, umożliwiającą ocenę poziomu odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw zrzeszonych w ramach organizacji, a która pozwala na identyfikację wyzwań i podejmowanie dalszych działań. Konfederacja Lewiatan zwraca uwagę na nowe trendy, podejmując próby dyskusji i wypracowywania stanowisk, również etycznych, na polu zmian społecznych i aktywności biznesowej. Jednym z takich przykładów jest Deklaracja Sopotka podpisywana przez uczestników kongresu EFNI – Europejskiego Forum Nowych Idei w Sopocie 30 września 2016 roku. Autorzy deklaracji podkreślili fakt, że od ponad dekady Europa traci impet, przytłoczona skalą rosnących wyzwań. Zwrócili uwagę na wracające nacjonalizmy i protekcjoni-

⁹ Statut Związku Rzemiosła Polskiego, tekst jednolity z dnia 22.06.2015r., s. 3, <http://www.zrp.pl/Onas/OZRP/tabid/249/language/pl-PL/Default.aspx>.

zmy. Między innymi dlatego postulują powrót do dyskusji nie tylko o wspólnych interesach w globalnym świecie, ale i wspólnych wartościach. W Deklaracji określili kluczowe wartości, takie jak: solidarność, czyli m.in. gotowość do wspierania się w trudnych czasach, i zdolność znajdowania tego, co łączy; wzajemne zaufanie obywateli do siebie, do państwa, do polityków; uczciwość, bez której nie ma wolności i demokracji; odpowiedzialność za siebie i za działania robione na rzecz innych; otwartość nie tylko na przepływ idei, ale także na migracje¹⁰.

Inna organizacja, Pracodawcy RP, w latach 2011–2016 przygotowała 750 oficjalnych stanowisk do projektów aktów prawnych¹¹ a w roku 2017 zaangażowała się w jedno z największych wydarzeń promujących ekonomię wartości Open Eyes Economy Summit, którego celem jest zwrócenie uwagi na sferę wartości w gospodarce i tworzenie nowych modeli biznesowych. Związek Rzemiosła Polskiego zrealizował wiele projektów na rzecz promocji etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, m.in.: „Etyka a biznes – społeczne aspekty podnoszenia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz pracowników”; „Promocja społecznej odpowiedzialności biznesu w woj. śląskim”; „Społeczna odpowiedzialność biznesu przewagą konkurencyjną dolnośląskich przedsiębiorstw”; „Elastycznie i odpowiedzialnie – promocja dobrych praktyk w województwie śląskim”; „Społeczna odpowiedzialność biznesu remedium na kryzys”; „Śladami dobrych praktyk”; „Społecznie odpowiedzialne rzemiosło”; „Elementarz Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu”¹².

Zakończenie

Powyższa analiza ustawowych uwarunkowań organizacji pracodawców oraz ich wewnętrznych dokumentów pozwala potwierdzić tezę,

¹⁰ [Www.efni.pl](http://www.efni.pl).

¹¹ Pracodawcy RP 2011–2016, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2016, <http://pracodawcyrp.pl/upload/files/2017/08/sprawozdanie-pracodawcy-rp-2011-2016-1.pdf>

¹² [Http://www4.zrp.pl](http://www4.zrp.pl) [dostęp 16.10.2017].

że reprezentatywne organizacje pracodawców z formalnego punktu widzenia mogą przyjąć na siebie rolę krytyka społecznego wyznaczającego standardy etycznego postępowania na polu działalności gospodarczej. Również pobieżne przyjrzenie się podejmowanym przez nie działaniom wskazuje na próby wzięcia odpowiedzialności za tego typu zadania.

Należy podkreślić, że reprezentatywne organizacje pracodawców spełniają jeden z podstawowych warunków, jaki przed krytykiem społecznym stawia Michael Walzer – ściśle powiązanie z praktyką życia społecznego. Zagadnienia poruszane przez te organizacje są zakorzenione w zjawiskach zachodzących w społeczeństwie i łączone z mechanizmami występującymi w życiu społecznym. Cechą tych organizacji jest również przynależność do środowiska, którego krytyki się podejmują oraz dostęp do standardów, które są właściwe praktyce i sposobowi myślenia. Natomiast warunkiem wymuszającym pewien obiektywizm w ich krytyce społecznej jest konieczność godzenia różnych stanowisk, dzięki czemu unikają zarzutu skrajnego reprezentowania interesów tylko jednej strony dialogu.

Reprezentatywne organizacje pracodawców oprócz zakorzenienia we wspólnocie, wobec której dokonują refleksji, posiadają możliwości i narzędzia do skutecznego wdrażania efektów swojej krytyki w praktykę. Z jednej strony posiadają prawo wpływu na kształtujące się prawodawstwo, a z drugiej, oddziałują na sposób postępowania swoich członków, którymi są inne organizacje pracodawców oraz same przedsiębiorstwa.

Zatem można stwierdzić, że z formalnego punktu widzenia reprezentatywne organizacje pracodawców posiadają cechy i predyspozycje krytyka społecznego określone przez Michaela Walzera. Wykazują również potencjał do wyznaczania standardów etyki biznesowej, co zostało pokazane w opisie statutów oraz przykładów działań. Natomiast dalsze badania nad organizacjami pracodawców powinny dotyczyć pogłębionej analizy konkretnych problemów życia społecznego, takich jak standardy pracy, płacy, zachowań korupcyjnych, norm środowiskowych czy społecznych, praktyk ryn-

kowych czy standardów relacji z konsumentami i klientami. Innym polem dalszych badań może być próba wypracowania mechanizmów zwiększających zdolność i gotowość organizacji pracodawców do moralnej oceny zjawisk gospodarczych i wyznaczania etycznych standardów postępowania.

BIBLIOGRAFIA

Pozycje książkowe

- Oakeshott M., 1999, *Wieża Babel*, przeł. A. Lipszyc, Ł. Sommer, M. Szczubiałka, Warszawa, Fundacja Aletheia.
- Rawls J., 2013, *Teoria sprawiedliwości*, przeł. M. Panufnik, J. Pasek, A. Romaniuk, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walzer M., 2002, *Interpretacja i krytyka społeczna*, przeł. M. Rakusa-Suszczewski, M. Szuster, Warszawa, Fundacja Aletheia.
- Walzer M., 2012, *Moralne maksimum, moralne minimum*, przekł. J. Erber, Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Vattimo G., 2011, *Poza interpretacją. Znaczenie hermeneutyki dla filozofii*, przeł. K. Kasia, Kraków, TAIWPN.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle

Statuty i raporty

- Statut Business Centre Club, Warszawa 2003.
- Statut Konfederacji Lewiatan, Warszawa 2015.
- Statut Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2011.
- Statut Związku Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2015.
- Uchwała nr 2/I/2016, Rady Organizatorów Związku Pracodawców Business Centre Club w sprawie uchwalenia tekstu jednolitego statutu Związku Pracodawców Business Centre Club, Warszawa 2016.
- Pracodawcy RP 2011–2016, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2016.
- Sprawozdanie. Pracodawcy RP 2011–2016, Pracodawcy RP, Warszawa.

Strony internetowe

- <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/rada-dialogu-spolecznego/rada-dialogu-spolecznego> [dostęp 12.11.2017].
- www.efni.pl [dostęp 16.10.2017].
- <http://www4.zrp.pl> [dostęp 16.10.2017].

Summary

Employers' organizations as a critic of moral aspect of economic life

The goal of presented article is attempt to deliver answer for the question whether employers' organization should play role of social critic of moral aspect of economic sphere. The social criticism is defined as willingness to reconciliation of the ethical standards in term of economic area. At the beginning of this article is presented an approach to the subject of social criticism worked out by American philosopher Michael Walzer. Then will be checked out whether Polish regulations regarding to employers' organization expect to play role of ethical social critic by such organizations. The last part of this article is a review of the internal formal documents of representative employers' organizations. The purpose of these document review is to check whether employers' organizations define their own role also as a social critic.

Key words: business ethics, employers' organizations, social criticism, self-regulation, Michael Walzer

