

Paweł Polowczyk

Odpowiedzialność korporacji : indywidualna, dzielona czy zbiorowa?

Zarządzanie Zmianami : zeszyty naukowe nr 2, 40-69

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Paweł Polowczyk*

Odpowiedzialność korporacji: indywidualna, dzielona czy zbiorowa?

Streszczenie

Autor stara się uzasadnić, że korporacja gospodarcza jest instytucjonalnym megapodmiotem odpowiedzialności i megapodmiotem moralnym typu dzielonego, a nie zbiorowego, i w związku z tym, nie podlega niedystrybutywnej odpowiedzialności zbiorowej, lecz jedynie dystrybutywnej, transkontrybutywnej i transindywidualnej odpowiedzialności dzielonej. Odpowiedzialność dzielona spoczywa przede wszystkim na ośrodkach władzy w korporacji, które tworzą podmiot grupowy, mniej lub bardziej przeciwstawiony innym podmiotom wewnątrz korporacji, zarówno grupowym, jak i indywidualnym. Z takiego ujęcia odpowiedzialności korporacji gospodarczej wynika, że jej prawny status jest sprzeczny z etyką, gdyż zakłada odpowiedzialność indywidualną lub zbiorową, a w konsekwencji krzywdzi te podmioty wewnątrz korporacyjne, które nie były zaangażowane lub były mało zaangażowane w krzywdy powodowane przez korporacje. Dlatego warto zmienić status prawny głównych podmiotów biznesu międzynarodowego oraz karać lub nagradzać proporcjonalnie do wkładu, a zatem przede wszystkim koncentrować się na ośrodkach władzy w korporacji.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność korporacji, odpowiedzialność indywidualna, odpowiedzialność dzielona, odpowiedzialność zbiorowa, podmiot mnogi, podmiot dzielony

Wstęp

Dużo mówi się o odpowiedzialności w biznesie, mniej o charakterze tej odpowiedzialności, a jeszcze mniej o ontologii podmiotu etycznego kryjącej się za tą odpowiedzialnością. Ontologia ma zaś bardzo wyraźne konsekwencje praktyczne. Zadaniem tego artykułu jest usystematyzowanie różnych wątków tej ontologii, próba wskazania najlepszej z nich i na tej podstawie przejście do odpowiedzi na bardzo praktyczne py-

tanie: kto jest moralnie odpowiedzialny w korporacjach, w jakim stopniu jest odpowiedzialny i jaki sposób karania lub nagradzania będzie z etycznego punktu widzenia najbardziej adekwatny.

Przed przejściem do właściwych badań, należy pokrótce zarysować stanowisko metodologiczne autora. Metodologia etycznych badań nad korporacjami przybiera postać indywidualistyczną lub holistyczną. Indywidualizm zakłada redukcję zjawisk społecznych do faktów dotyczą-

* Dr Paweł Łukasz Polowczyk — Wyższa Szkoła Zarządzania / Polish Open University, e-mail: pawel.polowczyk@pou.pl.

cych jednostek. Holizm odrzuca to założenie, pozostawiając otwartą możliwość istnienia całkowicie nieredukowalnych zjawisk zbiorowych. Zostawia zatem furtkę dla nieredukowalnych fenomenów grupowych [Risser 2009, s. 1].

Odpowiedzialność grup da się pojąć alternatywnie, jako addytywną lub nieaddytywną, czyli jako sumę wkładu poszczególnych indywiduów, bądź jako coś, co nie może być do tej sumy sprowadzone. Indywidualiści uznają wyłącznie odpowiedzialność addytywną grup, ponieważ zaprzeczają moralnej podmiotowości grup z uwagi na brak wśród nich wspólnych intencji i dzielonych stanów umysłu [Sadler 2006, s. 115]. Holiści metodologiczni nie wykluczają odpowiedzialności nieaddytywnej. Zwolennicy obu konkurujących stanowisk metodologicznych zgadzają się, że aktywność korporacji ekonomicznych jest rezultatem procedur intencjonalnie zaprojektowanych przez władze przedsiębiorstw (zob. Velasquez [1983]).

W artykule przyjmuję holizm metodologiczny, gdyż nie akceptuje on w punkcie wyjścia żadnych „dogmatów” na temat możliwych rezultatów badań naukowych. Nie przyjmuje z góry rozstrzygnięć, choć nie wyklucza ich redukcji do faktów odnoszących się do indywiduów. Otwarty punkt wyjścia nie determinuje z góry punktu dojścia.

1. Podstawowe cechy korporacji międzynarodowych

„Korporacja” oznacza tyle co spółka akcyjna, będąc typem spółki kapitałowej, gdzie kapitał jest podzielony na akcje, a akcjonariusze ponoszą odpowiedzialność ograniczoną jedynie do wysokości swego wkładu oraz czerpią zyski z tytułu dywidendy, natomiast zysk jest dzielony

proporcjonalnie do ich udziałów (zob. Beksiak [2001]). W artykule będę używał terminu „korporacja” zamiennie z terminami „korporacja biznesowa”, „korporacja gospodarcza” czy „spółka kapitałowa”.

Powstanie i rozwój korporacji gospodarczej ma swoje przyczyny w obecnych na wolnym rynku procesach koncentracji kapitału (współcześnie ograniczonych przepisami antymonopolowymi), w rosnącej roli sektora finansowego i specyficznych formach praw własności, udziale kapitału państwowego i międzynarodowego, posiadaniu osobowości prawnej na podobieństwo realnej osoby oraz ograniczeniu odpowiedzialności inwestorów [Rybak 2007, s. 13].

Spółki kapitałowe traktowane są przez prawo na wzór rzeczywistych osób, gdyż mogą one posiadać własność i dysponować nią, zawierać umowy, zaciągać i udzielać pożyczek, procesować się, być uznany za przestępcę lub ofiarę przestępstwa [zob. Chryssides, Kaler 1999].

Korporacja ma tę zadziwiającą cechę, że traktowana jest jako niezależna całość, gigantyczna „osoba”, mimo że jej „części ludzkie” w postaci akcjonariuszy, dyrektorów, kierowników, pracowników zmieniają się w czasie. To tak jakby w człowieku wymienić wszystkie części łącznie z mózgiem (świadomością) i jednocześnie uważać go za ten sam byt na podstawie jego nazwiska. Bo w przedsiębiorstwach przemijalność i dynamika zmian dotyka nie tylko zasoby ludzkie, ale także finansowe, rzeczowe i informacyjne. Najczęściej stałe jest logo, marka, a czasami istnieje pewna ciągłość kultury organizacyjnej. Względna trwałość dotyczy raczej typów kapitału ludzkiego i pozaludzkiego, aniżeli ich poszczególnych egzemplarzy.

Istnieje tendencja społeczna do odnośnienia się do spółki kapitałowej nie tylko

jak do osoby prawnej, ale również jak do osoby w znaczeniu podmiotu moralnego, czyli bytu odczuwającego i świadomego. Korporacja ma prawa podobne do praw jednostek, ale bywa że nie chce ponosić odpowiedzialności jak jednostka, czyli że chce praw bez obowiązków.

Korporacja to organizacja utylitarna, nastawiona na zysk w przeciwieństwie do chroniącej, nastawionej na obronę praw, takiej jak np. związki zawodowe [Dan-Cohen 1986, s. 117]. Za jej podstawową rację bytu uważa się tradycyjnie uzyskanie przewagi rynkowej i generowanie odpowiednio wysokich zysków dla akcjonariuszy.

Oficjalną władzę w korporacji sprawują przede wszystkim zarząd, walne zgromadzenie akcjonariuszy, menedżerowie najwyższego szczebla będący prezesami, wiceprezesami i dyrektorami naczelnymi, a także menedżerowie średniego szczebla, w pewnym stopniu menedżerowie pierwszej linii [Griffin 2004, ss. 12-15, 87-88]. Również rada nadzorcza pełni rolę władzy, gdyż jest w stanie, przynajmniej w niektórych wypadkach, wpływać na decyzje dotyczące zarządzania, czy to zmieniając opinie akcjonariuszy o zarządzie, czy nawet bezpośrednio zawieszając niektórych lub wszystkich jego członków. Obok tego w spółkach akcyjnych, podobnie jak w świecie polityki, mogą istnieć nieformalne ośrodki władzy.

Klasyczna korporacja jest strukturą hierarchiczną i niedemokratyczną. Według L. Maya w spółkach kapitałowych istnieją dwa podstawowe typy relacji:

- menedżerowie najwyższego szczebla pracują w ramach procedur decyzyjnych korporacji, aby dojść do wspólnych decyzji;
- pracownicy i menedżerowie niższych szczebli działają w imieniu korporacji,

aby wprowadzić ich decyzje w życie [Risser 2009, s. 5].

Mamy do czynienia z piramidą władzy, w której mniejszość za pomocą bodźców ekonomicznych, przymusu, zachęty, autorytetu lub manipulacji sprawia, że większość wprowadza w życie jej plany z korzyścią lub stratą dla tej większości.

Korporacja jest konstrukcją prawną i w tym znaczeniu jest tworem państwa. Choć może przeciwstawiać się interesom państwa, zazwyczaj nie wchodzi w bezpośrednie konflikty z państwami najsilniejszymi, z którymi niekiedy ściśle współpracuje.

„Korporacja zajmuje w rozwiniętej gospodarce rynkowej najważniejsze miejsce” [Rybak 2007, s. 13], ponieważ istnienie korporacji we współczesnej postaci zapoczątkowało nową formę kapitalizmu, tzw. kapitalizm menedżerski, gdzie ma miejsce separacja zarządzania i własności oraz rozdrobnienie prawa własności na wielu posiadaczy, a najistotniejsze decyzje podejmowane są zazwyczaj przez menedżerów kontraktowych (zob. Domańska [1994]).

Siła i wpływ korporacji międzynarodowych powodują, że są one niezwykle ważnym przedmiotem rozważań zarówno dla teorii, jak i praktyki na płaszczyźnie nie tylko ekonomicznej, ale również etycznej i politycznej.

2. Podmiot indywidualny w korporacji jako czynnik podmiotu grupowego

W filozofii ludzkie indywiduum uważało się zazwyczaj za podmiot. Podmiot metafizyczny rozumiano jako „prawdziwe ja” różne od „ja” empirycznego. Indyjska starożytna tradycja upaniszad zaczęła utożsamiać metafizyczny podmiot z atmanem, czyli boskim mikrokosmosem

„ja”, identycznym w doświadczeniu wyzwolenia z brahmanem, czyli boską zasadą makrokosmiczną. W tradycyjnej filozofii metafizycznej Europy „podmiotem”, idąc za Arystotelesem, nazywano nośnik cech, który nie jest tożsamy z cechami. Te pojęcie podmiotu było ontologiczne lub metafizyczne. Pojęcie podmiotu było pokrewne lub tożsame z pojęciem substratu jako podłoża cech, które nie jest samo cechami, lecz substancją, dla której są one jedynie przypadłościami. Substancji miała przypadać pewnego typu autonomizacja i niezależność w istnieniu, której przypadłości — cechy nie miały. Ludzkie „ja” było uznawane, albo za abstrakcyjny podmiot-substrat różny od rozmaitych przeżyć świadomych (myślenia, wyobrażania, odczuwania emocji itd.), albo za niewidzialną i niepoznawalną w swoich mistycznych właściwościach duszę.

Spekulacje metafizyczne i niektóre wierzenia religijne były wielokrotnie atakowane przez filozofię zorientowaną na doświadczenie, m. in. przez D. Hume’a i F. Nietzschego. Argumentowano, że takie „ja-podmiot”, bez właściwości lub z właściwościami niepoznawalnymi typu nieśmiertelności, nie jest dostępny w doświadczeniu, w którym poznajemy wchodzące w rozmaite relacje poszczególne procesy świadomości lub zmienny i nieciągły strumień świadomości. Postulowanie go niczego nie wyjaśnia — mnoży jedynie byty ponad miarę. Dodatkowo podkreślano, że takie nieempiryczne „ja” jest konstruktem społecznym, a nawet ideologicznym, np. służącym władzy kapłanów, (np. w starożytnym Egipcie) lub polityków (np. w nazistowskich Niemczech).

Wydaje się, że większość przedstawicieli filozofii naukowej odrzuciła koncepcje podmiotu metafizycznego jako

nieodpowiadające faktom i zbędne dla wyjaśnienia egzystencji istot świadomych. Dla celów argumentacji dotyczącej odpowiedzialności podmiotów wystarczy zaakceptować fakt istnienia podmiotów doświadczanych, niebędących konstrukcjami metafizycznymi. Można je ogólnie scharakteryzować jako biologicznie ucieleśnione strumienie świadomości o zmiennej i dynamicznej tożsamości. Ich charakterystyka, począwszy od noworodka do osoby starszej, bardzo się różni. Ich ciągłość przerywają niektóre marzenia sennie, a zwłaszcza sen bez marzeń, utrata pamięci i śmierć. Czasami dzieje się tak z powodu chorób psychicznych, w których powstaje podmiot mnogi, zwłaszcza dysocjacyjnego zaburzenia osobowości. Rzeczywisty podmiot osobowy jest więc czymś ontologicznie „kruchym”, tym bardziej, że jako ucieleśniona świadomość nie jest oddzielny od cielesności, gdyż nie znamy świadomości bez ucieleśnienia i nie dysponujemy mocnymi dowodami przemawiającymi za różnicą substancjalną ciała i świadomości.

Biologicznie ucieleśnione strumienie świadomości są oczywiście członkami korporacji, jej pracownikami, składają się na jej zarząd, radę nadzorczą, akcjonariuszy. Korporacja składa się m. in. z takich właśnie podmiotów — a jeszcze precyzyjniej — z ich aspektów, ponieważ nie wszystkie swoje cechy angażują w konstytuowanie instytucji.

Nie potrzeba budować pełnej i szczegółowej teorii „ja” lub podmiotu indywidualnego, aby rozstrzygnąć kwestię istnienia podmiotu grupowego w jakiś sposób powiązanego z podmiotem indywidualnym jako biologicznie ucieleśnioną świadomością. Wystarczy wykazać, że podmiot indywidualny „nie jest zamknięty”, tj. że istnieją interakcje lub kontakt

między podmiotami indywidualnymi, jak również, że składa się on z elementów pochodzenia społecznego. Nie trzeba nawet odrzucać — krytykowanej przez główny nurt filozofii naukowej — koncepcji podmiotu nie-doświadczanego lub metafizycznego. Wystarczy, aby pewne aspekty podmiotu były doświadczane oraz, aby wchodziły w sprzężenie zwrotne z innymi podmiotami lub aspektami podmiotów indywidualnych. Innymi słowy, podmiot indywidualny nie może być „samotną wyspą” — musi mieć płynne bądź rozmyte granice, bez których nie byłoby możliwe oddziaływanie. Podmiot nie jest monadą w sensie filozofii Leibniza.

Można podać następujące argumenty za społeczną otwartością podmiotu, czyli za możliwością sprzężenia zwrotnego między nim a otoczeniem społecznym:

- społeczny charakter zawartości świadomości, np. języka, znaczeń, sposobów wyrazu emocji (co zresztą nie zaprzecza możliwości ukrywania własnych konfiguracji społecznej zawartości świadomości, np. poszczególnych myśli wyrażonych w społecznie ukształtowanym języku;
- zmienność „ja” doświadczanego pod wpływem oddziaływań z innymi aktorami życia społecznego, np. poprzez przekonywanie, nakłanianie, wychowywanie, manipulowanie.

Z tego wynika, że podmiot jest co najmniej częściowo produktem interakcji społecznych. Nie zaprzecza to istnieniu innych czynników podmiotu, przede wszystkim biologicznych, a także tych związanych z aktywnością budowania swojej tożsamości — pracą nad sobą. Podmiot bez przyczyn czy komponentów społecznych i przyrodniczych wydaje się być jedynie tym, co można nazwać w na-

wiązaniu do Wittgensteina, złudzeniem gramatycznym lub urojeniem lingwistycznym, albo wierzeniem religijnym lub *quasi-religijnym*.

3. Korporacja jako instytucjonalny megapodmiot grupowy i jako zbiór wewnątrz korporacyjnych podmiotów grupowych

Aby korporacja była podmiotem moralnym musi być podmiotem moralnej odpowiedzialności. Podmiot odpowiedzialności moralnej jest określony przez możliwość spełniania warunków ponoszenia takiej odpowiedzialności moralnej. Zalicza się do nich posiadanie przez byt świadomy mocy sprawczej, kontroli nad skutkami oraz zdolności do przewidywania skutków [Jonas 1996, s. 167]. Jako instytucja spółka akcyjna ma moc sprawczą, współcześnie wręcz spektakularną. Sprawuje także kontrolę zarówno nad swoją działalnością, jak i swymi zaniechaniami. Ma zdolność przewidywania — zatrudnia do tego celu specjalistów, nierzadko wybitnych i świetnie opłacanych.

Istnieją trzy kryteria moralnie odpowiedzialnego podmiotu:

- musi być podmiotem intencji i działań;
- musi być zdolny do przystosowania się do reguł oraz oceny efektów działań;
- musi być zdolny do adekwatnej odpowiedzi na moralną krytykę [Risser 2009, s. 4].

Korporacje, a zwłaszcza ich centra władzy, są pewnego typu podmiotem grupowym, syntetyzującym intencje, zdolnym do podążania za regułami oraz oceny swoich działań i bierności, a także do adekwatnej lub nieadekwatnej odpowiedzi na moralną krytykę. Przemawia za

tym wysoki stopień organizacji, wymagający inteligencji, umiejętności kontroli i przewidywania rezultatów.

Poza cechami charakterystycznymi dla podmiotu odpowiedzialności moralnej, podmiot moralny posiada również inne własności. Przede wszystkim jest w stanie odczuwać lub powodować cierpienie i szczęście — bez tego nie byłaby możliwa krzywda i zasługa moralna. Jest bytem świadomym lub samoświadomym oraz ma preferencje, co czyni realnym świadome zaspokojenie preferencji lub przeciwstawienie się im.

Przedsiębiorstwa mogą w sposób niezamierzony lub świadomie powodować cierpienie innych podmiotów moralnych. Zarząd, akcjonariusze i pracownicy są w stanie, jako ujednoliconą zbiorowość odczuwać niezadowolenie lub ból psychiczny, a także zadowolenie i radość, z powodu stanu firmy, z którą są związani.

Zacznijmy od tego, że aby można było mówić o jakiejś świadomości lub samoświadomości w przypadku firmy, musi ona posiadać pewnego typu jedność lub integralność. Jej kluczowym komponentem powinna być zbiorowość osób będąca konglomeratem, a nie agregatem.

Grupy w sensie agregatu to zbiorowiska nie powiązane ściśle, mniej lub bardziej przypadkowe, natomiast grupy w sensie konglomeratu organizują życie jednostek tak, że ich tożsamość nie wy-czerpuje się w koniunkcji poszczególnych tożsamości jednostkowych — mają określoną strukturę i zasady akceptacji członków oraz procedury decyzyjne (zob. French [1984]), a także identyczność roz-

ciągniętą w czasie przekraczającym czas życia członków [Dan-Cohen 1986, s. 32]. To ważna cecha warunkująca możliwość oceny moralnej korporacji jako pewnej dynamicznej całości zorganizowanej¹.

W konglomeracie typu korporacji jednostki są wzajemnie powiązane w taki sposób, że nie mogłyby dokonać same tego, co mogą uczynić jako grupa oraz niektóre jednostki są upoważnione reprezentować grupę swoimi działaniami [May 1987, s. 55].

Świadomość i samoświadomość grupowa jest obecna we wspólnych celach, zadaniach, sposobach myślenia, intencjach, interesach, przekonaniach, wreszcie identyfikacji z firmą. Z pewnością przedsiębiorstwa są zorganizowane wokół pewnej grupy przekonań, intencji i interesów. W tym znaczeniu mają przekonania, intencje i interesy. Na przykład przekonania składają się m. in. z następujących treści, rzadko wyrażanych bezpośrednio: zysk jest wartością podstawową dla firmy, produkuje się dla zysku, a nie dla potrzeb, niedemokratyczna struktura firmy jest czymś naturalnym itd.

Wewnętrzna struktura decyzyjna spółki kapitałowej z punktu widzenia analizy logicznej jest złożona z dwóch elementów:

- organizacyjnego diagramu sekwencji działań wyznaczającego pozycje i poziomy w korporacji;
- reguł wyrażonych *implicite* lub *explicite* pozwalających odróżnić decyzje korporacyjne od indywidualnych (zob. French [1998]).

¹ Jednak nawet niezorganizowane grupy mogą być odpowiedzialne za nie podjęcie działania zapobiegającego szkodzi, np. wtedy, gdy nie udzieli pomocy poszkodowanemu. Wówczas przypadkowe zbiorowisko jednostek jest moralnie odpowiedzialne za to, że nie przekształciło się w zorganizowaną grupę i nie zaczęło działać [Held 1970].

Z punktu widzenia generalizacji empirycznej wyróżnia się:

- hierarchię proceduralną określającą sposób udziału jednostek organizacyjnych w decyzjach i to, jak decyzje są ratyfikowane w imieniu organizacji;
- system zróżnicowanych ról stanowiących o podziale pracy, władzy i komunikacji [Risser 2009, s. 6].

W korporacjach międzynarodowych władza jest głównie w rękach zarządu i rady nadzorczej, więc oni ponoszą odpowiedzialność na pierwszym miejscu [Chryssides, Kaler 1999, s. 248].

Nie wszystkie typy grup mogą mieć intencje w jakimkolwiek sensie i w związku z tym być odpowiedzialne za szkody. Te, które mogą, powinny mieć:

- określone procedury decyzyjne,
- zidentyfikowany podmiot działający, np. wyższą kadrę kierowniczą oraz zbiór podjętych świadomie decyzji i celowość działań [Smiley 2010, s. 9] lub
- zorganizowane decyzje na bazie racjonalnej, zbiór przymusowych standardów zachowania w grupie oraz konfiguracje zdefiniowanych ról, przez które jednostka może używać swej władzy [French 1984, ss. 13-14] lub
- wspólne zainteresowania i potrzeby jako znak solidarności oraz zdolność grupy do działania i posiadania wspólnych intencji, co wiąże się ze świadomością grupową wyrażającą

się w dumie lub wstydzie z aktywności grupy, mimo braku bezpośredniego uczestnictwa [Feinberg 1968]. Solidarność grupowa nie musi się wiązać z samoświadomością.

Z uwagi na to da się sensownie mówić o pewnego typu podmiocie grupowym w przypadku przedsiębiorstw międzynarodowych. Ale ontologia tego podmiotu przybiera różne postaci. Grupom przypisuje się podmiotowość moralną w znaczeniu:

- tylko derywatywnym, ponieważ umysł grupowy to konstrukt na bazie umysłów jednostek [Sosa 2007, s. 215] lub w sensie podmiotu subiektywnego ontologicznie, skonstruowanego przez akty społecznie [Searl 1995, s. 36];
- podmiotu, którego kolektywna sprawczość superwenuje na sprawczości indywidualnej, w ten sposób, że własności grup, takie jak intencje czy przekonania, są zdeterminowane przez własności indywidualów lub reprezentantów zbiorowości [Tuomella 1989, 2005, 2006]²;
- podmiotu mnogiego (ang. *plural-subject*) [Gilbert 2000, s. 22];
- podmiotu relacyjnego (nietransyduwalnego) ukonstytuowanego na bazie wzajemnej zależności i posiadającego intencje pre-refleksyjne, czyli jeszcze nie poddane refleksji przez każdego członka grupy, a wytworzone z uwagi na strukturę grupy [May 1987, s. 64].

² Superwenuacja jest rozumiana jako relacja „pomiędzy dwoma zbiorami własności, określanymi w tej aparaturze pojęciowej jako własności superwenujące i własności subwenujące (bazowe). Zazwyczaj na relację superwenuacji nakładają się trzy warunki: Kowariancję — własności superwenujące są współzmiennie (kowariantne) z ich własnościami subwenującymi (bazowymi). W szczególności nieodróżnialność w odniesieniu do własności bazowych pociąga nieodróżnialność w stosunku do własności superwenujących. Zależność — własności superwenujące są zależne od lub zdeterminowane przez ich własności bazowe. Nieredukowalność — superwenuacja ma być spójna z nieredukowalnością własności superwenujących do ich własności bazowych” [Maleszczyk].

Podmiot grupowy w sensie derywatywnym budzi szereg wątpliwości. W tej koncepcji oddziela się ściśle cechy indywidualne od grupowych, a grupowe uważa się co najwyżej za użyteczną fikcję. Wydaje się, że jest to błędne ujęcie, ponieważ cechy podmiotowe nie są tak łatwe do podzielenia na indywidualne i zbiorowe. Myśli i przekonania jednostek zazwyczaj są myślami i przekonania-
mi wielu innych jednostek, oczywiście w sensie typów a nie egzemplarzy, znaczeń a nie ich konkretnej realizacji. Na przykład przekonanie, że „zarabianie pieniędzy jest wartością” należy do wielu indywidualów na świecie, a przekonanie to nie to samo, co fizyczne kształty w postaci farby drukarskiej lub odpowiednio „zapisanych” zwojów mózgowych. Podobnie związane z tym przekonaniem intencje, np. „zamierzam zarabiać pieniądze w tym przedsiębiorstwie”. Ponadto wspomniane wspólne przekonania i intencje łatwo jest rozpoznać już na poziomie behawioralnym, we wspólnych zachowaniach, a w konsekwencji założyć także ich formę prerefleksyjną.

Myśli i znaczenia, jak zauważył L. Wittgenstein, nie należą do jakiegoś ukrytego prywatnego świata, już choćby z tej przyczyny, że są wyrażane w publicznie zrozumiałym języku oraz są zakorzenione w pewnej kulturze, w określonym typie socjalizacji (zob. Wittgenstein [2000]). To co jednostkowe jest raczej w wielu wypadkach konfiguracją tego co zbiorowe, czy też realizacją wspólnego typu w poszczególnych strumieniach świadomości lub mózgach. Cechy grupowe nie są konstruktem nadbudowanym na bazie jednostkowych podmiotów, bo różnią się niewiele lub wcale. Z analogicznego powodu koncepcja superwencji jest raczej mało wiarygodna.

Cechy należące do strumienia świadomości, takie jak określone przeżycie smaku, miłości czy rozmowy uznawano za Kartezjuszem za czysto subiektywne, tzn. podmiotowe. Podejście takie można zakwestionować. Możemy przeżywać te same typy uczuć, myśli, przekonań, choć będą się one różnić szczegółami, prawdopodobnie w większości przypadków, niekoniecznie jednak we wszystkich. Można także zaryzykować twierdzenie, że w pewnych wypadkach czy aspektach strumienie świadomości łączą się i przenikają. Świadczy o tym fakt komunikacji i fakt miłości, a w firmie poczucie przynależności lub w odczucie krzywdy ze strony kierownictwa. Dlatego da się w tym wypadku mówić o pewnego typu syntezie aspektów osób dokonanej przez struktury przedsiębiorstwa: „Koordynując, podporządkowując i syntetyzując działania i intencje rozmaitych indywidualnych członków organizacji, struktura transformuje je w aktywności korporacyjne powzięte z korporacyjnych powodów” [Risser 2009, s. 5]

Taka synteza warunkuje występowanie podmiotów mnogich, czyli takich, które są częściami bądź fragmentami większej woli zbiorowej skierowanej na wspólny cel, co jednocześnie zmienia ich cechy indywidualne (zob. Gilbert [1999]). W ogólnych zarysach nie jest to sprzeczne z innymi koncepcjami podmiotu grupowego.

Teoria relacyjna podmiotu zbiorowego w wersji Sartre'a i Maya wydaje się zakładać także rozdział cech jednostkowych i zbiorowych, gdyż podmiot grupowy uznaje się tu za kreowany przez wzajemne relacje podmiotów indywidualnych. Jak już próbowałem wykazać, jest to sposób myślenia obciążony poważnymi problemami. Mimo to może być dobrym

punktem wyjścia do budowania innej teorii relacyjnego podmiotu. Nie istnieje w niej ścisły podział na cechy jednostkowe i zbiorowe, a relacje są pojmowane jako stosunki między strumieniami świadomości, które czasami się łączą, innym razem nie. W koncepcji, którą tutaj proponuję, korporacja w aspekcie mentalnym jest pojmowana jako megastrumień świadomości, intencji, przekonań, w którym łączą się indywidualne strumienie, ale się zazwyczaj całkowicie w nim nie zatracają. Oczywiście, aspekt mentalny jest połączony z aspektem fizycznym: ciałami, zasobami, kapitałem. Tworzy to obszerną sieć świadomościowo-rzeczową. Nie wyklucza to również aspektu fenomenalnego oraz fizykalnego korporacji.

Podmiotowość jednostki nie jest całkowicie zamkniętym światem, do którego inne jednostki nie mają dostępu. Składa się ona ze wspólnych elementów socjalizacji oraz psychologicznego uposażenia, które zostało nam w spadku po procesach ewolucji biologicznej. Istnieje, oczywiście, osobowa odrębność, ale nie jest całkowita i absolutna, lecz jedynie częściowa i względna, przynajmniej w niektórych aspektach. Na przykład moralne dziedzictwo kulturowe i jego biologiczne zakorzenienie może być przez indywidualium przetworzone i twórczo rozwinięte.

Jesteśmy tym, co Heidegger nazywa „Mitsein”, czyli „współbyciem” [zob. Heidegger (1994)]³. Jesteśmy współbyciem, nawet będąc pustelnikami na odludziu. Odniesienie do innych konstituuje nas także w samotności. Współbycie przybiera różne postaci, ma swoją dynamikę

oraz moralne albo niemoralne ukierunkowanie.

Dla ewentualnego przypisania odpowiedzialności moralnej nie jest konieczne rozstrzygnięcie, który model ontologiczny podmiotu mnogiego w gospodarce jest słuszny. Czy będzie to model atomistyczny, mozaikowy, „chemiczny”, bądź dialektyczny, tak, czy inaczej, mnogi podmiot moralny istnieje. Ta sieć świadomości, ucieleśniająca się w materialnych zasobach organizacji, jest przykładem płynnej podmiotowości jednostek, które w zależności od podsystemu społecznego, do którego należą, tworzą odmienne typy świadomości, wchodząc w różne role i kształtując się w rozmaitych interakcjach.

Jeśli korporacja jest podmiotem grupowym, wówczas można jej przypisać odpowiedzialność grupową. Ponieważ wkład do podmiotu grupowego może różnić się w zależności od wielu czynników, np. składu osobowego grupy, czasu i miejsca jej interakcji itd., odpowiedzialność musi być dzielona, podobnie jak podmiot grupowy jest podmiotem dzielonym, tzn. składającym się z dynamicznie wchodzących w relacje, zmiennych indywidualiów lub raczej aspektów indywidualiów. Lepiej jest mówić o aspektach jednostek, gdyż nie wszystkie elementy ich osobowości i cielesności wchodzą w skład podmiotu grupowego. Jednostki zachowują zazwyczaj pewne obszary prywatności poza zaangażowaniem w pracę zarobkową w instytucji, a ich sens życia nie musi wyczerpywać się w przynależności do firmy. Wyjątek stanowią patolo-

³ „Współbycie określa egzystencjalnie jestestwo także wtedy, gdy inny faktycznie nie jest ani obecny, ani postrzegany. Także bycie jestestwa samotnym jest współbyciem w świecie. Brakować może innego tylko we współbyciu i dla niego” [Heidegger 1994, s. 172].

gie, w szczególności pracoholizm, a także postawa nazwana przez Sartre'a „złą wiarą”, a przez Junga „personą”, w których indywidualium usiłuje się zredukować do roli społecznej⁴.

Ogólna podmiotowość spółki akcyjnej jest podmiotowością ubogą, gdyż angażują się w nią nieliczne aspekty wspólne wielu osób, np. poczucie przynależności do firmy, pragnienie zarabiania w korporacji, a zatem potrzeba jej istnienia. Dzieje się tak z powodu rozszczepienia podmiotu z uwagi na sprzeczności lub konflikty interesów w przedsiębiorstwie. Na przykład pracodawcy chcą oszczędzać na kosztach pracy, chcą aby pracownik możliwie więcej dla nich pracował i możliwie najmniej zarabiał, a pracownicy preferują wyższe pensje, premie i pełne ubezpieczenia. To opiera się na niezgodności interesów i nazywane jest „walką klas” lub „konfliktami między grupami społecznymi”. Podmiotowość korporacyjna ma zatem pewne cechy skonfliktowanej osobowości mnogiej, przy czym ośrodki władzy tworzą przeważnie silniejszy i dominujący komponent. Świadomość konfliktu bywa jednak niska lub żadna.

4. Jednostkowe, sytuacyjne i systemowe poziomy zła i dobra w korporacji jako argument za odpowiedzialnością grupą korporacji

Posługując się ustaleniami psychologii społecznej można wyróżnić trzy typy zła

i analogicznie także dobra, z uwagi na to, czy należy ono do jednostek, sytuacji czy systemu, ponieważ sytuacje i systemy łączą się z silnym oddziaływaniem „konstelacji” grupowych. Zło w korporacjach ma trzy typy przyczyn, które można określić jako: osobowe, sytuacyjne i systemowe. Tym poziomom zła można przypisać odpowiednie podmioty odpowiedzialności, ale w przypadku zła systemowego nie będą to nigdy indywidualne osoby. Skoncentruję się na złu, ponieważ poświęcono mu więcej uwagi w psychologii społecznej, a nie dlatego, że uważam, że dobro w ponadnarodowych organizacjach gospodarczych jest niemożliwe.

Według P. Zimbardo osoba jest aktorem życia społecznego określanym przez struktury genetyczne, biologiczne i psychiczne. Sytuacja jest kontekstem o funkcjach normatywnych, w który są wplecione nagrody i kary, przez co jest w stanie kształtować tożsamość i nadawać znaczenie statusowi i rolem osoby. Na system zaś składają się funkcjonariusze i instytucje, których władza, wartości i ideologia determinują sytuacje, wyznaczając aprobowane działania aktorów i możliwe od odegrania role [Zimbardo 2010, s. 429].

Osobowe przyczyny zła tkwią w indywidualnych intencjach, decyzjach, działaniach i zaniechaniach. Złe skutki mogą być wytwarzane przez jednostki poczytalne lub niepoczytalne. Poczytalność jest określana w polskim Kodeksie

⁴ Amerykańskie Stowarzyszenie Psychologiczne definiuje pracoholizm jako „nadmierne poświęcenie pracy i produktywności kosztem aktywności czasu wolnego, nie-zawodowych stosunków międzyludzkich i przyjaźni. Takie zachowanie nie jest wyjaśnione przez ekonomiczną konieczność” [American Psychiatric Association, s. 726]. Pracoholizm, łączony m.in. z zaburzeniami osobowości obsesyjno-kompulsywnymi i ucieczką od niesatysfakcjonującego życia w pracę, w skrajnych przypadkach powoduje zjawisko nazwane po japońsku „karōshi”, czyli śmierci z przepracowania. Zła wiara to utożsamienie się ze swoją rolą, np. zawodową, tak jakby nic poza nią nie istniało i tak jakby nie istniała wolność wyboru alternatywy (zob. Sartre [2007]). Persona jest z kolei rodzajem maski psychologicznej służącej adaptacji społecznej. Służy do ukrycia prawdziwej osoby (zob. Jung [1972]).

Karnym jako „zdolność rozpoznania znaczenia czynu lub kierowania postępowaniem” (art.31, §2). Cechy te łączą się bardzo wyraźnie z etycznym pojęciem odpowiedzialności, podkreślającym kontrolowalność i przewidywalność skutków przez istotę świadomą. Osoby cierpiące na pewnego typu choroby psychiczne nie mogą być, przynajmniej w niektórych ich fazach, uznawane za poczytalne i moralnie odpowiedzialne. W tym kontekście wymienia się zazwyczaj psychozę jako stan psychiczny „charakteryzujący się głębokim zaburzeniem pojmowania rzeczywistości, myśli, emocji” [Seligman, Walker, Rosenhan 2003, s. 758].

Istnieją także jednostkowe przyczyny zła związane z osobami wprawdzie poczytalnymi, ale u których występują groźne zaburzenia osobowości. Menedżerowie najwyższego szczebla mają relatywnie często następujące zaburzenia osobowości [zob. Board, Fritzon (2005)]:

- histrioniczne zaburzenie osobowości, czyli zaburzenie osobowości, „w którym osoby są płytkie, egocentryczne i zajęte sobą oraz od dawna zwracają na siebie uwagę i reagują na nieistotne wydarzenia dramatycznymi wybuchami emocji” [Seligman i in. 2003, s. 753];
- narcystyczne zaburzenie osobowości, czyli zaburzenie osobowości „charakteryzujące się wygórowanym poczuciem doniosłości własnego „ja” i stałym zaabsorbowaniem własną osobą, fantazjami na temat nieograniczonego sukcesu siły lub urody oraz stałą potrzebą bycia podziwianym” [Seligman i in. 2003, s. 755];
- obsesyjno-kompulsywne zaburzenie osobowości, czyli chorobliwe dążenie do doskonałości połączone z niezadowolaniem z własnych osiągnięć, zostawianiem spraw najważniejszych na koniec z powodu lęku, czy im podołają,

przedkładanie pracy i skuteczności nad przyjemności i relacje międzyludzkie, duże przywiązanie do reguł, list, formalizm i moralizatorstwo [Seligman i in. 2003, s. 439].

Kolejnym zaburzeniem osobowości występującym wśród ludzi biznesu jest psychopatia. Psychopaci (socjopaci) występują wśród ludzi biznesu cztery razy częściej niż w całej populacji (zob. Babiak Neumann, Hare [2010]). Istnieje teoria, która łączy ostatni kryzys finansowy z psychopatią (zob. Boddy C.R. [2011]). Psychopata lub socjopata to inaczej osoba mająca antyspołeczne zaburzenie osobowości. Do podstawowych symptomów psychopatii należą [Hare 2010, s. 53]:

- grupa symptomów emocjonalno-interpersonalnych: brak wyrzutów sumienia, poczucia winy, empatii, płytkość uczuciowa, egocentryzm i przesadne wysoka samoocena, narcyzm, łatwość wysławiania się, stała tendencja do oszustw i manipulacji, powierzchowny urok lub charyzma;
- grupa odchyłeń społecznych: słaba samokontrola, impulsywność, potrzeba ciągle nowej stymulacji, nieobecność poczucia odpowiedzialności, antyspołeczne zachowania w dzieciństwie, antyspołeczne zachowania jako osoba dorosła.

Szeroka publiczność i mass media, a także ogół myli często psychopatów z psychotykami, niepoczytalnymi szaleńcami. Psychopaci jednak nie cierpią na dezorientację, nie doznają halucynacji i urojeń, nie odczuwają dyskomfortu z powodu swego typu osobowości, ale — w przeciwieństwie do tego — są doskonale świadomi, zimni i wyrachowani, a ich przerażająca czasem aktywność jest

wynikiem wolnego wyboru [Hare 2010, s.38]. A zatem socjopaci są całkowicie odpowiedzialni za swoje czyny, i zważywszy na ich płytką emocjonalność, nie działają w afekcie. Z tego powodu podlegają sądom etycznym, tak jak inni ludzie.

Psychopaci to „społeczni drapieżcy”, bezwzględni, zimni, bez wyrzutów sumienia, niszczący szczęście i życie innych osób „bez zmrżenia oka”. Okazuje się, że przynajmniej pewne cechy psychopatyczne są cenione a nawet podziwiane w świecie biznesu i że psychopaci mogą być i są „bohaterami biznesu”. Charakterystyczny jest przypadek Dave’a. „(...) chociaż najbliższe otoczenie wiedziało o machinacjach, nieuczciwości i nieodpowiedzialności Dave’a, pracownicy wyższego szczebla byli przekonani (przez Dave’a — jak się okazało) o jego talencie organizacyjnym i wielkim potencjale. Mimo wyraźnych dowodów świadczących przeciwko niemu, ludzie ci wciąż byli nim oczarowani. Jego gwałtowne zachowanie interpretowali jako przejaw twórczego, a nawet artystycznego ducha, zaś agresję i intryganctwo — jako ambicję. (...) Jeśli chodzi o karierę zawodową, Dave osiągnął spory sukces: w ciągu dwóch lat dwukrotnie awansował, regularnie podwyższano mu pensję (pomimo negatywnej opinii szefa działu) i włączono go do planu rozwojowego jako pracownika o dużych możliwościach. (...) Dave odniósł sukces także z psychologicznego punktu widzenia, skoro przez dwa lata potrafił manipulować wyższym kierownictwem, narzucając mu swoją ocenę sytuacji” [Hare 2010, ss. 153-154].

Ludzie z tym zaburzeniem osobowości, którzy dobrze radzą sobie z pomnażaniem zysków i władzy nazywani są „psychopatami sukcesu” lub „psychopatami parakryminalnymi” w przeciwieństwie do psychopatów, którzy nie odnieśli

sukcesu i zostali osadzeni w zakładach karnych. Psychopaci parakryminalni są w stanie, nie łamiąc prawa, zniszczyć czyjeś życie, a nawet uzyskać podziw zaburzonych osobowości [Hare 2010, ss. 148-149] i wykorzystać dość rozpowszechnioną „zdumiewającą naiwnością niewzruszoną wiarę w prawość człowieka” [Hare 2010, s. 145]. „Odmienne niż „zwykli” przestępcy „w białych kołnierzykach”, psychopaci nie sięgają po kłamstwo i manipulację wyłącznie dla zdobycia pieniędzy, oszukują w kontaktach ze wszystkimi, także z rodziną, przyjaciółmi i wymiarem sprawiedliwości. Często udaje im się uniknąć więzienia, a nawet jeśli zostaną ujęci i skazani, na ogół uzyskują łagodny wyrok i zwolnienie warunkowe — a potem kontynuują przestępczą działalność” [Hare 2010, s. 137]. „Są równie egocentryczni, wyrachowani i skłonni do manipulacji jak przeciętny psychopatyczny kryminalista, ale dzięki swojej inteligencji, pochodzeniu, obyciu towarzyskiemu i okolicznościom mogą zbudować fasadę normalności i zdobywać to, czego pragną, prawie bezkarnie” [Hare 2010, s. 148]. Ponadto potrafią sprawić, aby wiele osób uwierzyło, że ich ofiary są winowajcami [Hare 2010, s. 150]. Są niezwykle niebezpieczni i mogą skierować korporacje w stronę zła, zwłaszcza gdy sprawują jakieś stanowiska kierownicze.

Socjopaci mogą wpływać na zło sytuacyjne i systemowe, ale sami nie są w stanie go wytworzyć. Zło sytuacyjne opiera się na normach obowiązujących w instytucji, ale zależnych od szerszego kontekstu systemowego. Na przyczyny systemowe składają się: wadliwe prawo i polityka, błędne hierarchie wartości, maksymalizacja zysków spojona z eksternalizacją kosztów, amoralne ideologie materializmu psychologicznego, prowa-

dzące do kreacji monsturalnej, moralnie odrażającej organizacji, która jednak kusi powierzchownym urokiem.

Zło sytuacyjne i systemowe jest tak potężne — jak wielokrotnie wykazały eksperymenty psychologów społecznych oraz wydarzenia historyczne (np. w nazistowskich Niemczech) — że jest zdolne uczynić na co dzień przyzwoitego człowieka przestępcą lub nawet zbrodniarzem. Zbiorowość może prowadzić ze swej natury indywidualnych członków „do wytworzenia szkody, której nie mogliby oni wyrządzić jako oddzielne jednostki” [Smiley 2010, s. 23]. „Grupy mogą skłonić nas do zrobienia tego, czego normalnie nie zrobilibyśmy sami, lecz ich wpływ jest często pośredni i polega po prostu na modelowaniu normatywnego zachowania, które zgodnie z życzeniami danej grupy mamy naśladować i praktykować” [Zimbardo 2010, s. 278].

Psychologowie społeczni wielokrotnie dowodzili, że nawet porządni na co dzień ludzie, w instytucjach dysponujących władzą zewnętrzną i wewnętrzną, mogą zostać zmienieni w biernych lub czynnych uczestników zła, i to nawet wielkiego zła. Stają się „wnętrznosciami bestii”, tak jak spokojni pracownicy korporacji bez zmrużenia oka sprzedający dzieciom szkodliwe i trujące produkty na masową skalę lub manipulujący z ogromną obojętnością umysłami niewinnych i bezbronnych dzieci, ponieważ „wszystko jest w porządku”.

Problemem jest również nieaktywna, akceptująca reszta, która faktycznie jest fundamentem tego zła. „(...) najbardziej dramatyczne przypadki kierowanej zmiany zachowania i ‘kontroli umysłu’ nie są konsekwencją niezwykłych form oddziaływania, takich jak hipnoza, środki psychotropowe czy ‘pranie mózgu’, lecz wynikają

raczej z systematycznej, długotrwałej manipulacji najbardziej prozaicznymi aspektami natury ludzkiej w warunkach ograniczonej swobody” [Zimbardo 2010, s. 276]. Korporacja jest instytucją, gdzie swoboda podwładnych jest ograniczona w mniejszym lub większym stopniu poprzez jej struktury hierarchiczne i cele instytucjonalne, np. zyskowość, rentowność.

Większość ludzkiego zła nie pochodzi wcale od zepsutych czy psychopatycznych jednostek, ale od zwykłych ludzi, którzy są bierni lub ślepo posłuszni [Zimbardo 2010]. Bez nich żadne masowe zło nie zaistniałoby. Bez ich przyzwolenia i zaangażowania sam Józef Stalin lub Bernard Madoff nie byłoby w stanie dokonać wielkich spustoszeń na swój własny sposób. „(...) dobrzy pracownicy w firmach Enron, WorldCom, Arthur Andersen i wielu równie skorumpowanych korporacjach odwracali głowy, gdy fałszowano księgi rachunkowe” [Zimbardo 2010, s. 326]. Wielkie organizacje mają zdolność zmieniania moralnej charakterystyki osób, nawet w sposób radykalny.

Za zło systemowe z istoty nie mogą być odpowiedzialne wyłącznie pojedyncze, niepowiązane jednostki, zwłaszcza kiedy pojawia się ono w olbrzymim megapodmiocie instytucjonalnym. System korporacyjny jest wytworem społecznym — jego podstawy są autorstwa polityków, prawników i ludzi biznesu, utwierdzone zazwyczaj przez bezrefleksyjną akceptację reszty społeczeństwa, a jego szczegóły i modyfikacje wyłaniają się z sieci relacji władzy i podległości w megapodmiocie. System zaś generuje możliwe sytuacje i prowadzi do zła sytuacyjnego „zarażającego” z kolei członków korporacji. Nawet gdy główna wina leży po stronie zarządu, prezesa, rady nadzorczej i najważniej-

szych akcjonariuszy, bierność, bezmyślność, przyzwolenie i ślepe posłuszeństwo większości tworzy monstrum, które bez tego warunku nie miałyby szansy pojawić się w świetle dnia.

Tak jak normalni studenci w Stanfordzkim Eksperymentcie Więziennym zmieniali się w bezwzględnych, sadystrycznych strażników, a „wzięci z ulicy” uczestnicy eksperymentu Milgrama w katów i morderców, tak pracownicy spółek, pod wpływem systemu organizacji mogą stać się częściami instytucjonalnego psychopaty, chociaż sami nie są psychopatami, lecz miłymi ojcami i matkami rodzin.

Niektórzy teoretycy sądzą, że korporacje są zawsze takimi instytucjonalnymi psychopatami, ponieważ charakteryzują je cechy, które ma jednostkowy psychopata. „Korporacja jest nieodpowiedzialna — twierdzi dr Hare — ponieważ ‘po to, aby osiągnąć swój cel naraża na ryzyko wszystkich innych’. Korporacje próbują ‘manipulować wszystkim, włączając w to opinię publiczną’, mają manię wielkości, zawsze podkreślając, że ‘jesteśmy numerem jeden, jesteśmy najlepsi’. Brak empatii i tendencje antyspołeczne są również kluczowymi cechami korporacji, uważa Hare — ‘ich zachowanie wskazuje, że nie zaprzatają sobie głowy swymi ofiarami’; i korporacje często wypierają się odpowiedzialności za swoje własne działania i są niezdolne do odczuwania wyrzutów sumienia: ‘jeśli [korporacje] zostaną przyłapano na łamaniu prawa, płacą duże kary i ... robią to, co robiły wcześniej. (...) W końcu, według Hare’a, korporacje wchodzi w powierzchowne relacje z innymi — ‘ich celem jest korzystne zaprezentowanie się opinii publicznej, ale ten publiczny obraz nie musi odpowiadać prawdzie” [Bakan 2005, s. 57].

Rzeczywiście, istnieje wiele doniesień na temat szkodliwej dla społeczności i środowiska działalności ponadnarodowych spółek akcyjnych. Zarzuty są liczne, a firm nimi objętych jest bardzo wiele, np. oskarżenia przeciw Coca-Coli to: „prześladowanie związków zawodowych za pomocą ‘szwadronów śmierci’ w firmach rozlewczych, wyzysk i praca dzieci przy zbiorach pomarańczy, dyskryminacja rasowa”; przeciw Nike’owi: „wyzysk, praca dzieci, seksualne molestowanie oraz inne nieprawidłowości w zakładach dostawczych”; przeciw Royal Dutch/Shell Group: „finansowanie wojen domowych i handlu bronią, niszczenie podstaw egzystencji na obszarach pozyskiwania ropy naftowej, współpraca z reżimami wojskowymi” [Werner, Weiss 2009, ss. 272, 324, 342].

W tym artykule nie będę ani dowodził słuszności, ani przeciwstawił się stanowisku głoszącemu psychopatyczną naturę megapodmiotu korporacyjnego. Chodzi wyłącznie o to, że Hare pokazuje przykład systemowej postawy korporacji, która dotyczy lub dotyczyła przynajmniej części tych organizacji. Taka postawa kształtuje sposób zachowania się jej członków tak, że gigantyczny podmiot mnogi transformuje przeciętne moralnie osoby w narzędzia zła [Hare, 2010]. Nie wydaje się jednak, żeby każdy możliwy gospodarczy podmiot mnogi musiał z istoty kreować zło, bez względu na system funkcjonowania i obecną w nim hierarchię wartości.

Podobny efekt systemowy może iść w dobrym kierunku, kiedy wewnętrzny system instytucji gospodarczej sprzyja ludzkiemu szczęściu, wolności, sprawiedliwości i trosce, i w którym zysk nie jest „bogiem”. Próbą wprowadzenia do biznesu idei moralnych na szeroką

skalę jest popularna obecnie koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu⁵. Koncepcja ta łączy się z przygodną, zalecaną i nieobowiązkową działalnością firmy, a nie z centrum jej aktywności nastawionej w pierwszym rzędzie na zysk. W przeciwieństwie do tego, w biznesie społecznym dążenie do dobra społecznego jest wpisane w jego istotę, a nie stanowi dodatku do niej. Sławnym przedstawicielem biznesu społecznego jest międzynarodowe przedsiębiorstwo Grameen Bank, założone przez noblistę Muhammada Yunusa (zob. Yunus [2007]). Wewnętrzne systemy niektórych firm bardziej eksponują szacunek dla osób niż inne organizacje gospodarcze, odcinając się od traktowania ich jako rodzaju poddanych lub „kółek w maszynie”. Celują w tym najlepsze kooperatywy, ponieważ „w tym przeobrażeniu moralnym człowieka — z niewolnika na wolnego twórcę życia — widzi kooperatyzm swoje najważniejsze zadanie, głęboką istotę szerzonej przez się kultury demokratycznej [Abramowski 2012, s. 28]”. Przykładem takiego podejścia jest spółdzielca korporacja Mondragon z Kraju Basków w Hiszpanii. To ponadnarodowa firma, która wdraża zasady demokracji w miejscu pracy w należącej do niej spółdzielni Copreci (zob. Corcoran, Wilson [2010]).

Wewnętrzny system, według którego działa podmiot gospodarczy może sprzyjać zarówno dobru, jak i złu, na co ma oczywiście wpływ także obowiązujący w danej epoce system społeczno-gospodarczy i polityczny. Dla argumentacji dotyczącej odpowiedzialności przedsiębiorstwa istotne jest to, że jedynie grupa

może stworzyć system, jednostka może go co najwyżej zaprojektować. Zło lub dobro systemowe wymaga istnienia podmiotu mnogiego produkującego realny system, który wydaje owoce zła lub dobra.

5. Argumenty za odpowiedzialnością grup i typy odpowiedzialności dotyczącej grup i odpowiedzialności grupowej w korporacjach

Przez odpowiedzialność dotyczącą grup rozumiem odpowiedzialność poszczególnych jednostek, ale taką, która rozkłada się na całe grupy, a zwłaszcza duże grupy, a nawet na całą instytucję lub ludzkość. Czym odmiennym jest odpowiedzialność grupowa, spoczywająca na grupach jako takich.

K. Jaspers uchwycił odpowiedzialność dotyczącą grup w pojęciu winy politycznej oraz winy metafizycznej. Wyróżnił cztery typy winy, czyli cztery typy odpowiedzialności za zło: winę kryminalną, moralną, polityczną i metafizyczną (Jaspers [1981]).

Wina kryminalna dotyczy tych, którzy brali bezpośredni udział w planowaniu, przygotowaniu i dokonaniu zła. Jej trybunałem i egzekutorem są organy wymiaru sprawiedliwości. Została przewidziana przez prawo stanowione. Wina moralna jest spowodowana działaniami i zaniechaniami i powinna być osądzana w sumieniu jednostki. Jej następstwem powinien być rachunek sumienia, pokuta i duchowa odnowa, także wspólnotowa. Wina kryminalna i moralna w tym sensie nie musi dotyczyć grup. Inna jest sytuacja z winą polityczną i metafizyczną, które odnoszą się faktycznie do grup.

⁵ Szerzej o tej koncepcji piszę w artykule *Odpowiedzialność biznesu i podmiotów gospodarczych: definicje, modele, typologia argumentacji* (zob. Polowczyk [2012]).

Wina polityczna spoczywa na tych, którzy jako jednostki bądź grupy uczestniczą w złu rządzących lub udzielają poparcia dla działania czyniących zło władz lub biernie je akceptują. Wyłączeni z niej są jedynie ci, którzy czynnie i otwarcie podnoszą bunt przeciw ich decyzjom. Egzekutorami, czyli podmiotami karzącymi winę polityczną są inne organizacje polityczne.

Ostatnim typem winy jest wina metafizyczna, oparta nie na tym, kto co zrobił, ale na tym, kim się jest (zob. Jaspers [1981]), gdyż nasz moralny status wchodzi w relacje ze statusem moralnym grupy, do której należymy (zob. May [1987]). Jest ona piętnem na tych, którzy stoją z boku, są obecni i wiedzą, kiedy inni szkodzą. Może ją zmyć jedynie robienie wszystkiego, co się da, aby powstrzymać zło (Jaspers [1981]). Jest ona powiązana z solidarnością międzyludzką „na mocy której każdy obarczony jest współodpowiedzialnością za wszelkie zło i niesprawiedliwość na ziemi, a zwłaszcza za przestępstwa dokonane w jego obecności lub za jego wiedzą. Jeśli nie uczynię wszystkiego, co w mej mocy, aby im zapobiec, jestem współwinny” (zob. Jaspers [1981]).

Wina tego typu nie wynika z przekroczenia obowiązków moralnych. Sięga dalej niż one. Przekracza odpowiedzialność moralną opartą na powiązaniach przy czynowo-skutkowych, kontrolowalności i przewidywalności skutków. „W sensie metafizycznym jestem winien zawsze, niezależnie od tego, czy przyczyniłem

się celowo bądź niechcący do cierpienia odczuwanego przez inną istotę ludzką” [Bauman 2006, s. 232]. Wina metafizyczna pojawia się, kiedy ją przetrwałem, a zginęli inni. Jest ona nie tyle faktem psychologicznym, socjologicznym lub historycznym, ale pewną ideą regulatywną [Olson 2008, s. 9]. Podobnie jak w ujęciu Heideggera⁶, jest powiązana jest z tragiczną skończonością bytu ludzkiego, z tym, że żyjemy kosztem innych bytów. Dlatego jest trans-subiektywna [Olson 2008, s. 13]. Trybunałem, przed którym człowiek odpowiada jest w tym wypadku rozum lub Bóg.

Krytycy należący do metodologicznych indywidualistów odrzucają winę metafizyczną z uwagi na pogwałcenie związku odpowiedzialności z kontrolą oraz zamazanie oddzielności osób. Rzeczywiście, bez jakiegokolwiek kontroli, choćby w najślabszym sensie przeciwstawiania się postawą lub słowem, trudno wyobrazić sobie jakąkolwiek racjonalną koncepcję winy. Z kolei zarzut z zamazania oddzielności osób nie musi być zarzutem, jeśli ta oddzielność jest faktem, ale aby odpowiedzialność ucieleśnionych strumieni świadomości była w ogóle możliwa, zamazanie nie może być całkowite — jest konieczne istnienie aspektów, w których istnieje przynajmniej częściowa separacja od nacisku społecznego, a zatem wolność decydowania pojęta w sensie doświadczalnym, a nie metafizycznym, np. ograniczony wybór możliwości wyznaczony przez organizacje musi być przeciwstawiony możli-

⁶ Heidegger pisze w ten sposób o winie: „Formalnie egzystencjalną ideę „winien” określamy więc jako bycie podstawą bycia określonego przez Nie — tzn. bycia podstawą nie-ważności” [Heidegger 1994, s. 398]. „Nie-ważność” znaczy także „marność”, „błahość” czy „znikomość”. „Będąc-podstawą tzn. egzystując jako rzucone, jestestwo ciągle pozostaje w tyle za swoimi możliwościami (...) mając możliwość bycia jest zawsze na łonie takiej czy innej możliwości, ciągle nie jest tą inną i wyrzeka się jej w egzystencjalnym projekcie” [Heidegger 1994, s. 400].

wości wystąpienia z organizacji, próbie przekształcenia tego, co jest do wybrania, wewnętrznemu buntowi itp.

Inni krytycy winy metafizycznej mówią o konieczności silnego związku przyczynowego, aby możliwe było przypisywanie odpowiedzialności (zob. Appiah [1987]). Jednak brak związku przyczynowego może być jedynie szczęśliwym zbiegiem okoliczności, a wina pozostaje w mocy, analogicznie jak w przypadku pijanych kierowców, którzy narażają siebie i innych (zob. Feinberg [1968]). Wydaje się zatem, że koncepcja winy metafizycznej może być ocalona tylko wtedy, gdy istnieje słaby związek przyczynowy lub prawdopodobieństwo takiego związku.

Wina polityczna i metafizyczna jest odmianą odpowiedzialności dotyczącej grup. Można rozważać ją nie tylko w kontekście państw i narodów — jak robił to Jaspers — ale także zaangażować te koncepcje w dyskusję dotyczącą odpowiedzialności korporacji.

Globalne spółki akcyjne z ograniczoną odpowiedzialnością są także ośrodkami władzy, również władzy politycznej, ponieważ mają wpływ na aparaty państwowe, od formalnego lub nieformalnego lobbingu począwszy, po kupowanie rządów krajów rozwijających się, wspieranie brutalnych reżimów, a nawet finansowanie bojówek i szwadronów śmierci. Ich potęgą ekonomiczną przekłada się na potęgę polityczną oraz wpływ na kulturę światową. Z tego powodu można by przyznać korporacjom odpowiedzialność polityczną, w tym winę polityczną. Odpowiedzialność, podobnie jak ewentualna wina, spoczywałaby na członkach korporacji za samo utrzymywanie korporacji „przy życiu”, ponieważ bez konfiguracji sił, władzy czy zdolności swoich członków taka organizacja w ogóle by nie

istniała. Przy czym poparcie dla linii politycznej spółki, niekoniecznie wyrażone werbalnie, może być zarówno bierne, jak i czynne, a odpowiedzialność polityczna byłaby łączona ze stopniem kontroli, wiedzy i umiejętnością przewidywania skutków.

Problem z koncepcją Jaspersa jest taki, że niepotrzebnie wyłącza odpowiedzialność polityczną z obszaru odpowiedzialności moralnej, co widać w jego twierdzeniu mówiącym, że kara ze strony innych organizacji zależy od uznania tychże organizacji, a nie od norm etycznych. Taka arbitralność jest szkodliwa, bo nie nakładając moralnego hamulca w karaniu, może sama prowadzić do zbrodni i kary nadmiarowej, i to nawet w postaci ludobójstwa. Można by wówczas — co jest oczywiście zupełnie sprzeczne z intencjami samego Jaspersa — wymordować sześć milionów Niemców w ramach rewanżu politycznego ze strony Izraela za zagładę Żydów lub zgilotynować kadrę kierowniczą kryminalnej korporacji.

Jeszcze większym kłopotem jest teza o istnieniu winy metafizycznej. Po pierwsze, wiąże się ona z Bogiem, a istnienia Boga nie udowodniono w nauce — jest to kwestia wiary religijnej, a zatem koncepcja winy metafizycznej jest kryptoteologicznym odpowiednikiem koncepcji grzechu pierworodnego. Po drugie, nie wydaje się potrzebne kreowanie nowego pojęcia winy metafizycznej, gdyż sama przynależność do społeczności nie wyznacza żadnej winy, nawet jeśli jej reszta dopuszcza się zła, natomiast uczestnictwo lub bierna akceptacja zła wyrządzanego przez tę społeczność łączy się po prostu z odpowiedzialnością moralną. Jako byty wrażliwe moralnie odczuwamy dyskomfort i cierpimy z powodu zła wyrządzanego innym, jednak ten rodzaj przykrości

nie jest tożsamy z winą moralną lub z rzekomą winą metafizyczną.

Wina metafizyczna, jeśli istnieje, obciąża wszystkich ludzi, także ucieleśnione świadomości spółek tworzące spółki akcyjne. Członkowie korporacji, zwłaszcza jej zarząd i właściciele, mają jednak szczególne środki okazania solidarności międzyludzkiej — potężne zasoby ludzkie, finansowe i rzeczowe — ale, z uwagi na to, że korporacja jest przede wszystkim „maszynką do robienia zysku dla akcjonariuszy”, zazwyczaj mało interesuje się cierpiącymi bliźnimi lub jej zainteresowanie ludźmi w potrzebie jest nikłe w porównaniu z jej siłą i możliwościami wpływu. Jeśli wina metafizyczna ma coś wspólnego z życiem kosztem innych i brakiem solidarności między ludźmi, to globalne spółki akcyjne są bardziej obciążone winą metafizyczną niż większość organizacji na świecie, z wyjątkiem najbardziej znaczących „organizmów państwowych”.

Przejdźmy teraz do odpowiedzialności grupowej. Za jej istnieniem, poza istnieniem podmiotu mnogiego, przemawia analiza języka. Nie można budować zdań o grupach ze zdań o poszczególnych indywidualach, ponieważ „istnienie zbiorowości jest zgodne ze zmieniającym się członkostwem” [Cooper 1968, s. 260], jak również istnieje klasa predykatów, które mogą być prawdziwe tylko opisując zbiorowości, np. „przegrali mecz”, „wybrali prezydenta” [French 1998, s. 37]. Twierdzi się również, że przypisywanie odpowiedzialności grupom podnosi ich świadomość moralną i wrażliwość, co przekłada się na zmniejszenie prawdopodobieństwa szkód przez nie wyrządzanych, a zatem ma przewagę praktyczną nad podejściem ściśle indywidualistycznym [Smiley 2010, s. 25] .

J. Feinberg [1970] wymienia cztery typy empiryczne uznawanej w różnych tradycjach odpowiedzialności grupy. Przedstawię jego charakterystyki, ale proponuję własne nazwy dla tych typów odpowiedzialności. Do odpowiedzialności grupowej zalicza się odpowiedzialność dzieloną i odpowiedzialność zbiorową. Błędne rozumienie odpowiedzialności grupowej jest tak niebezpieczne, że — jak pokazuje historia i współczesność — prowadzi w prostej linii do barbarzyńskich prześladowań niewinnych, a nierzadko również do zbrodni i ludobójstwa. Wystarczy sobie przypomnieć hitlerowców mordujących żydowskie dzieci za „winy” przodków, żeby zrozumieć, o co tu chodzi. Niektórzy podobnie myślą o idei grzechu pierworodnego, gdzie nawet najmniejsi muszą być wydani na mękę za jakieś „dawne grzechy”. Nawet najlepsza idea może być zniekształcona i zdegenerowana przez agresywną, przestępczą czy zaburzoną osobowość. Zawężenie zakresu chrześcijańskiego agape służyło usprawiedliwieniu rzezi wypraw krzyżowych, a stalinowska karykatura marksistowskiego wyzwolenia uciśnionych przyniosła piekło totalitaryzmu. Nie musi być to wina samych idei. Jednak z odpowiedzialnością grupową jest inaczej. Od początku jej idea była antyetyczna. Należy dopiero wytworzyć właściwe etyczne pojęcie takiej odpowiedzialności. Współczesna filozofia stara się to uczynić oraz przełożyć koncepcję odpowiedzialności grupowej na działalność gospodarczą.

Wyróżnia się zazwyczaj dwa możliwe logicznie typy odpowiedzialności grupowej: odpowiedzialność dzieloną oraz odpowiedzialność zbiorową. Odpowiedzialność dzielona jest zależna od wkładu poszczególnych osób, a zatem jest odpowiedzialnością osobistą, natomiast

odpowiedzialność zbiorowa nie ma z nim nic wspólnego — dotyczy jednakowo wszystkich członków danej zbiorowości (zob. May [1993]). „Zbiorowość, taka jak korporacja, może być odpowiedzialna za dany stan rzeczy, bez odpowiedzialności identyfikacji określonej odpowiedzialnej jednostki”. W przeciwieństwie do tego, w przypadku odpowiedzialności dzielonej „każda jednostka jest osobiście odpowiedzialna za rezultaty w sposób częściowy (...), szczególnie udział każdej osoby w tworzeniu rezultatu nie może być odizolowany i zidentyfikowany (...)” [May, Strikwerda 2000, s. 49].

„Zbiorowa odpowiedzialność za krzywdy nie musi uwalniać samego sprawcy od odpowiedzialności ani zmniejszać jego winy. Polega raczej na tym, że grono osób uwikłanych w ich wyrządzenie zostaje rozszerzone” [May, Strikwerda 2000, s. 49]. Odpowiedzialność zbiorowa nie może być dystrybuowana między członków grupy, choć członkowie grupy mogą brać ją na siebie indywidualnie, ale może być przypisana jedynie grupie jako całości, co wcale nie zwalnia indywidualnie od ponoszenia odpowiedzialności jednostkowej [French 1998]. „Przedsiębiorstwo posiada tego rodzaju strukturę organizacyjną, która pozwala grupie określać cele i realizować je, prawie tak, jakby przedsiębiorstwo było osobą” [May, Strikwerda 2000, s. 58]. Z tego względu May przypisuje mu odpowiedzialność zbiorową.

Można zidentyfikować dwa typy odpowiedzialności zbiorowej. Pierwszy to odpowiedzialność zbiorowa niezależna od wkładu członków grupy, ich winy lub zasługi. Przypisywana jest grupom żyjącym często w trudnych warunkach, które zmuszają je do trzymania się razem, tak jak w przypadku plemion subsaharyjskich, w wojsku i więzieniach, a także

w sytuacji rodziców ponoszących odpowiedzialność za dzieci. Drugi typ odpowiedzialności zbiorowej jest zależny od wkładu członków grupy, ale twierdzi się, że ten wkład jest równie dobry lub równie zły, więc nie ma mowy o dystrybucji winy bądź zasługi.

Od odpowiedzialności zbiorowej różni się odpowiedzialność dzielona. W przypadku dzielonej odpowiedzialności kontrybucyjnej i dystrybucyjnej grupa jest odpowiedzialna z uwagi na wkład każdego członka, czyli addytywnie. Czym innym jest dzielona odpowiedzialność transkontrybucyjna. Grupa może być odpowiedzialna kontrybucyjnie, gdy ktoś jest winny i zaistniało złe działanie lub niekontrybucyjnie, gdy brak złych skutków jest jedynie wynikiem przypadkowych okoliczności, jak w przypadku brawurowych lub pijanych kierowców.

Postaram się uzasadnić, że przedsiębiorstwa międzynarodowe nie są obciążone odpowiedzialnością zbiorową niezależną od wkładu jednostek lub zakładającą identyczny, uniemożliwiający dystrybucję zasługi lub winy, wkład ich wszystkich. Podobnie nie należy do nich stosować odpowiedzialności dzielonej typu kontrybucyjnego.

Ponadnarodowe spółki akcyjne nie są odpowiedzialne zbiorowo i niezależnie od wkładu swych członków. Korporacje nie są grupami funkcjonującymi w szczególnie niebezpiecznych warunkach, gdzie przetrwanie i integralność grupy musi być zagwarantowane przez strach przed karą dla każdego członka firmy niezależnie od winy. Z etycznego punktu widzenia wątpliwe jest przypisywanie odpowiedzialności całej grupie korporacyjnej, negując jednocześnie winę lub zasługę poszczególnych dyrektorów, kierowników lub pracowników,

ponieważ odpowiedzialność łączy się ściśle z winą bądź zasługą. Jeśli jesteśmy przyczynowo powiązani z wydarzeniem, nawet w nieznaczny sposób, wiemy, co się dzieje i umiemy to przewidzieć, wówczas nasza aktywność lub bierność pociąga za sobą potencjalnie moralną pochwałę lub nagane. Strategia przyznawania odpowiedzialności i karania lub nagradzania bez winy nie jest etyczna w warunkach funkcjonowania spółek akcyjnych. Jest dyskryminacyjna wobec niewinnych, mimo że może być skutecznym sposobem sprawowania władzy nad ludźmi w interesie zarządzających.

Korporacje nie ponoszą odpowiedzialności zbiorowej ze względu na takie same cechy swoich członków, np. wrodzoną winę metafizyczną, czy z uwagi na jakiś domniemany, jednakowy i niepodlegający zmianom wkład, czyli również niedystrybutywnie. Odpowiedzialność wynikająca z samej przynależności do korporacji nie jest jednakowa, ponieważ odpowiedzialność zależy od stopnia kontroli w instytucji i wiedzy o działalności instytucji, a te są zwykle różne. Stopnie zaangażowania i bierności także są odmienne. Koncepcja odpowiedzialności zbiorowej jest krzywdząca i nieetyczna, ponieważ zafałszowuje rzeczywistość wkładu i przedstawia różnice jako identyczność.

Odpowiedzialność grupowa musi być spojona z wpływem, kontrolą, świadomością i przewidywalnością, tak jak wszelka inna odpowiedzialność. Szeregowy pracownik przedsiębiorstwa British Petroleum jest odpowiedzialny za niezważającą na względy bezpieczeństwa politykę cięcia kosztów w firmie, jeśli wie o niej i jest w stanie przewidzieć jej konsekwencje i popiera ją lub biernie akceptuje. Większą winę ponosi przełożony mający

znacznie rozleglejszy wpływ, kontrolę, świadomość sytuacji i możliwość przewidywania. Analogicznie Muhammad Yunus z powodu siły oddziaływania ma większą zasługę w promowaniu etycznego biznesu i pomocy ubogim niż zwykły pracownik Grameen Banku.

Ktoś niebiorący udziału w polityce organizacji, ale będący jej członkiem, ponosi jedynie pośrednio odpowiedzialność, ponieważ utrzymuje przy życiu spółkę zachowującą się antyspołecznie. Nie ponosi zaś odpowiedzialności bezpośrednio, poprzez silny związek przyczynowy, pracownik, kierownik lub dyrektor, który robi wszystko, aby zapobiec złu. Trudno jednak utrzymywać tezę, że odpowiedzialność grupowa jest niedystrybutywna. Dlatego wydaje się, że jedynymi moralnie adekwatnymi i racjonalnie przypisywalnymi formami odpowiedzialności są dwie postaci odpowiedzialności dzielonej: kontrybutywna i transkontrybutywna.

Korporacje mogą być odpowiedzialne kontrybutywnie z uwagi na dokonane zło lub uczynione dobro lub niekontrybutywnie ze względu na złe lub dobre czyny, które jedynie przypadkowo nie mają złych bądź dobrych konsekwencji. Przedsiębiorstwo w tym wypadku ponosi winę lub przypada mu w udziale zasługa z uwagi na skutki zarówno rzeczywiste, jak i prawdopodobne. Za czynami, które w wyniku szczęśliwego trafu nie przyniosły złych rezultatów, stoją naganne intencje i antyspołeczna żądza zysku. Na przykład General Motors wprowadziło na rynek w latach 70. XX wieku niebezpieczne konstrukcje baków samochodowych, które prowadziły do ponadstandardowej łatwości eksplozji oraz zagrożenia zdrowia i życia podróżujących [Bakan 2005, s. 62]. Krzywda była potencjalna lub

aktualna, zależnie od rozkładów prawdopodobieństwa. Istniał mimo to związek przyczynowy, świadomość i przewidywalność rezultatów, zatem warunki odpowiedzialności były spełnione, a wina ewidentna. Korporacje muszą zatem ponosić odpowiedzialność nie tylko dzieloną, ale i transkontrybutywną, tj zakładającą zarówno związek ze skutkami rzeczywistymi, jak i przewidzianymi, możliwymi i prawdopodobnymi.

Odpowiedzialność ponadnarodowych spółek akcyjnych jest także transindywidualna, tj. oparta na wkładzie jednostek nie odseparowanych absolutnymi granicami od grup, do których należą. Dlatego może być ona rozmyta, tj. pewna część przynależy do grupy lub ściśle społecznych aspektów jednostki a inna do samej jednostki. Rozmytość w tym sensie nie jest równoznaczna z niemożliwością jej identyfikacji, przynajmniej na sposób ustalenia proporcji — kto więcej, a kto mniej zawinił czy zasłużył się.

6. Dzielenie odpowiedzialności w korporacjach: identyfikacja odpowiedzialnego, stopnia odpowiedzialności oraz sposobów ponoszenia odpowiedzialności

Decyzje organizacji gospodarczej są sprawdzane w kontekście formalnie wyrażonej polityki firmy, nieformalnych cech kultury organizacyjnej i przeszłych decyzji [Risser 2009, s. 6]. Te konteksty są wyznaczane przede wszystkim przez korporacyjne ośrodki władzy, a nie przez szeregowych pracowników. Są więc wytwarzane przez zarządy, prezesów, rady nadzorcze lub walne zgromadzenia akcjonariuszy, ewentualnie przez nieformalne źródła władzy.

Najogólniej mówiąc przeszkodą w przyjęciu pełnej i aktywnej odpowiedzialności

moralnej mogą być trzy typy czynników:

- jednostkowe: niski poziom moralny jednostek;
- niski poziom moralny sytuacji;
- niski poziom moralny systemów: organizacji lub systemów gospodarczych i politycznych.

Pomocny w realizacji wartości jest wysoki poziom moralny na trzech wymienionych obszarach. Identyfikacja odpowiedzialnych jednostek i grup oraz pociągnięcie ich do odpowiedzialności jest trudna z powodu m. in. nieprzejrzystości organizacyjnego przypisywania odpowiedzialności oraz pobłażliwości systemu prawno-politycznego dla korporacji, w tym prawne ograniczenie odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Ustalenie odpowiedzialności w korporacjach biznesowych bywa bardzo kłopotliwe z uwagi na brak jasnego wyznaczenia odpowiedzialności przynależnych osób i zorganizowanych zbiorowości, przede wszystkim w obszarze dotyczącym interesariuszy zewnętrznych, do czego dochodzi wielkość i nieprzejrzystość organizacji. „(...) chociaż decyzje określające to, co przedsiębiorstwo robi, podejmują pojedyncze osoby w ramach tych przedsiębiorstw, niejednokrotnie bardzo trudno ustalić, kto jest odpowiedzialny za te decyzje. Ponadto, rzadko zdarza się, ażeby te osoby zgarniały pełną wartość przyrostu zysków, będącego owocem podjętych przez nie dobrych decyzji, jeszcze rzadziej płacą one pełne koszty społeczne złych decyzji. Zbyt łatwo menedżerom ukryć się za parawanem korporacji” [Stiglitz 2007, s. 207].

Innym problemem są luki prawne oraz pobłażliwość prawników i polityków dla nadużyć i przestępstw korporacyjnych. Na przykład w roku 1989 Joseph

Hazelwood, będąc odpowiedzialnym za wyciek ropy naftowej, który spowodował straty w środowisku naturalnym liczone w miliardach, został ukarany stosunkowo niewielką karą: 51 tys. USD i 1000 godzin zbierania śmieci na autostradach. Dyrektorzy amerykańskiego przedsiębiorstwa Union Carbide, odpowiedzialni za 20 000 zabitych i 100 000 rannych w wyniku wybuchu w ich fabryce chemicznej w Bhopal w Indiach, poza stosunkowo skromnym odszkodowaniem 500 USD na osobę wypłaconym z pieniędzy przedsiębiorstwa, osobiście całkowicie uniknęli odpowiedzialności, gdyż Stany Zjednoczone odmówiły pomocy prawnej i ekstradycji winnych [Stiglitz 2007, s. 208]. Wielkie przedsiębiorstwa przyczyniają się do pobłażliwości systemu polityczno-prawnego poprzez formalny i nieformalny lobbying, a niektóre także poprzez różne formy korupcji „(...) polityka i ekonomia są ściśle powiązane: korporacje używają swojej siły finansowej do ochrony przed ponoszeniem pełnej odpowiedzialności za społeczne skutki swoich działań” [Stiglitz 2007, s. 223].

Przeszkodą w identyfikacji odpowiedzialnych jest nieprzejrzystość wynikająca z rozproszenia wkładu indywidualnego, wyrażająca się w łańcuchu odpowiedzialności, którego widoczny koniec raczej nie łączy się z największą winą, gdyż składają się na niego wymuszone działania podwładnych. „Dyrektorzy są tradycyjnie chronieni przez fakt, że nie mają bezpośredniego związku z decyzjami prowadzącymi do korporacyjnego przestępstwa. Kadra kierownicza jest chroniona przez niechęć prawa do karania ich, o ile nie stoją wprost za kryminalnymi działaniami. Taki dowód jest trudny, jeśli nie niemożliwy do przeprowadzenia w większości przypadków,

gdyż korporacyjne decyzje normalnie są rezultatem licznego i rozproszonego wkładu indywidualnego i ponieważ sądy mają tendencję do przypisywania zachowania korporacyjnej „osobie” raczej niż rzeczywistym ludziom kierującym korporacjami” [Bakan 2004, s. 79].

Do powstawania problemów moralnych przyczynia się również prawnie ograniczona odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Inwestujący w korporacje tracą jedynie tyle, ile w nią włożyli, a reszta ich dorobku, czasami ogromna, nie zostaje naruszona i nie są — zgodnie z prawem — odpowiedzialni za działania innych, w przeciwieństwie do spółek tradycyjnych. Jeśli korporacja powoduje problemy społeczne lub ekologiczne, może w razie poważnych nacisków zbankrutować, zostawiając zyski sobie, a problemy miejscowej ludności. Akcjonariusze mogą zaś spać spokojnie, nawet jeśli zysków przysporzyła im faktyczna działalność przestępcza.

Inną strategią unikania odpowiedzialności przez spółki akcyjne jest outsourcing (zob. Manning [2001]). Wtedy to inni mają odpowiadać za jakość, terminowość, ochronę informacji, a także za ewentualne szkody dla społeczeństwa i środowiska naturalnego.

Taka struktura relacji ośrodków władzy w korporacji i interesariuszy sprzyja niewielkim karom lub nawet bezkarności przedsiębiorstw „krytym” przez system polityczny i prawny. Zachęca to niektóre firmy do cynicznego wręcz nieliczenia się z dobrem społecznym i ekologicznym.

Najogólniej rzecz biorąc, odpowiedzialność jest wprost proporcjonalna do mocy przyczynowej, kontroli nad skutkami i umiejętnością ich przewidywania przez świadomy podmiot biologiczny i indywidualny bądź grupowy i instytu-

cyjony. Odpowiedzialność próbuje się określić dokładniej za pomocą dodatkowych szczegółów dotyczących aktywności lub bierności podmiotów. O stopniu odpowiedzialności stanowi m. in. stopień inicjatywy, ważność zadania oraz poziom autorytetu (zob. Feinberg [1968]).

Stopień inicjatywy i poziom autorytetu są zazwyczaj powiązane w centrach korporacyjnej władzy. Ważność zadania, mierzona rozmiarami rezultatów i powagą ewentualnych kar, może być prawnie utrzymywana w tych centrach lub strategicznie „przetransportowana” na figurantów wewnątrz przedsiębiorstwa lub na inne firmy w ramach „outsourcingu odpowiedzialności”.

Przykładem takiego nieuczciwego postępowania są spółki górnicze, które „często rejestrują swoje filie jako samodzielne korporacje do eksploatacji poszczególnych kopalni, z tym skutkiem, że po wyeksploatowaniu kopalni, gdy wszystkim, co po niej pozostaje, są koszty oczyszczenia środowiska — filia ta ogłasza bankructwo, a jej macierzysta korporacja pozostaje nietykalna” [Stiglitz 2007, s. 220].

Outsourcing odpowiedzialności może być wewnętrzny, gdy odbywa się w ramach dużej struktury organizacyjnej międzynarodowej spółki akcyjnej, lub zewnętrzny, kiedy dotyczy podmiotów nienależących do spółki. Outsourcing odpowiedzialności nie zwalnia od odpowiedzialności etycznej, choć w wielu wypadkach ułatwia wymykanie się odpowiedzialności prawnej. Odpowiedzialność etyczna nie ogranicza się jednak do bezpośredniego sprawiania skutków, ponieważ można być na różne sposoby współwinnym i to nawet znacznie bardziej niż bezpośredni wykonawca nagananych moralnie aktów.

Wyróżnia się sześć sposobów, na które jednostka może być współwinną zła: powodowanie zła, rozkazywanie, aby dokonać zła, doradzanie zła, zgoda na zło, chwalenie zła, niepowstrzymywanie zła (zob. Mellena [2006]). Można tu dodać tworzenie kultury, postaw, bądź ideologii prowadzącej do zła, np. takiej, która głosi, że do zysku należy zmierzać za wszelką cenę lub niemal za wszelką cenę. Obejmuje to generowanie oczekiwań i hierarchii wartości. Kiedy zysk jest kluczową wartością, a nierealizowanie jej sprowadza różnego rodzaju nieprzyjemności i kary, wówczas wartości moralne zostają zredukowane do czegoś podrzędnego, fasadowego, do nieobowiązującej w firmie „moralności prywatnej”, którą zostawia się po wejściu do biura czy fabryki.

Ten, kto jest bezpośrednim sprawcą zła, nie musi ponosić największej winy, tak jak szeregowcy z Wehrmachtu, nie są obciążeni winą w takim wymiarze jak Adolf Hitler, który był inspiratorem aktów nikczemności, zbrodni i ludobójstwa, twórcą zła, którego pionkami byli przeciętni żołnierze wcielani do armii. Analogicznie ośrodki władzy w korporacji, np. dyrektorzy generalni, zawiniły w sposób szczególny, nawet kiedy nie są na końcu łańcucha przyczynowego zła, jeśli chociażby generują warunki i akceptują sytuacje, w jakich niegodziwa lub przestępcza aktywność ich podwykonawców jest opłacalna, i bez których być może w ogóle nie miałyby miejsca. O taką haniebną postawę oskarżano już wiele międzynarodowych przedsiębiorstw, np. wielkie firmy produkujące telefony komórkowe potępia się z powodu ich zamieszania we wspierający regionalne wojny handel „krwawymi surowcami” z Afryki — koltanem i kasyteryem [Piasieczny 2009].

Członkowie korporacji są winni zła, gdy są bierni, a więc godzą się na zło i go nie powstrzymują. Przyjmują wtedy postawę gapia. Według psycholog, P. Clarkson: „Gapiem określa się osobę, która nie jest aktywnie zaangażowana w sytuację, w której ktoś inny potrzebuje pomocy.” Aktywni aktorzy zła zwykle nie staliby się nimi, gdyby nie liczyli na przyzwalającą bierność gapiów. „Powstrzymanie się od działania jest niewiele mniej brzemienne w skutki niż działanie. Brak oporu ze strony gapiów może w większym stopniu czynić ich odpowiedzialnymi za złe czyny, niż obecność ludzi o złych intencjach” [Bauman 2006, s. 231].

Kryterium umożliwiającym ustalenie stopnia odpowiedzialności jest również dobrowolność członkostwa w grupie. Zgodnie z nim można zidentyfikować trzy rodzaje członkostwa: w pełni dobrowolne, niedobrowolne przypisanie do grupy i dobrowolne wystąpienie z grupy, dobrowolne wejście do grupy i niedobrowolne wystąpienie. Największa odpowiedzialność łączy się z pierwszym rodzajem, zmniejsza w drugim, a jest najmniejsza lub żadna w trzecim (zob. Narveson [2002]). Utożsamienie się z grupą także stanowi czynnik moralny, a największa odpowiedzialność spoczywa na tych, którzy moralnie „sprzymierzają się” z grupą i jej przekonaniem (zob. Kovach [2006]). W myśl warunku dysocjacji nie można przypisać grupowej odpowiedzialności tym członkom grupy, którzy otwarcie przeciwstawiają się złym poglądom lub działaniom grupy, nawet jeżeli należą do grupy [McGary 1986]. Warunek niewspierania złych praktyk jest trudny do spełnienia, zwłaszcza w przypadku winy związanej z zanieczyszczeniem środowiska [Raikka 1997, s. 104]. Warunek dysocjacji pasuje jednak tylko

do grup, z których nie da się dobrowolnie wystąpić. Samo dobrowolne członkostwo w zbiorowości dokonującej zła, jest złe, nawet kiedy nie bierzemy bezpośrednio udziału w aktach moralnie nagannych i nie przybieramy postawy biernej akceptacji.

Korporacje wydają się należeć do kategorii organizacji z dobrowolnym wstępowaniem i występowaniem. Ale sprawa nie jest taka prosta. Przynależność do korporacji mogła zostać spowodowana przymusem ekonomicznym, który nie miał nic wspólnego z podzieleniem korporacyjnych wartości lub nawet zainteresowaniem określonym zawodem, np. w przypadku groźby niespłacania kredytu mieszkaniowego i braku alternatywnego źródła jego finansowania w regionie. Ci, którzy mają większą siłę przetargową na rynku, nie podlegają przymusowi dotyczącemu podstawowych potrzeb, do jakich należy potrzeba schronienia. Ponieważ ich możliwości są większe, rośnie także ich odpowiedzialność. Dlatego członkowie korporacyjnych centrów władzy bardziej zbliżają się do kategorii dobrowolności niż zwykli pracownicy.

Przekształcając odpowiednio pięć przesłanek Maya i Strikwerdy, dotyczących odpowiedzialności dystrybucyjnej grupy za gwałt, uzyskujemy pięć analogicznych przesłanek odpowiedzialności dzielonej dla korporacji [May, Strikwerda 2000, ss. 59-60]:

- indywidualni sprawcy zła w organizacji ponoszą odpowiedzialność moralną;
- kierownictwo różnych szczebli a także specjaliści od szkoleń tworzą atmosferę sprzyjającą złu;
- członkowie korporacji nie są bezpośrednio sprawcami zła, mimo podobieństwa psychologicznego do jego sprawców,

tylko z uwagi na splot okoliczności, ale mimo to ciąży na nich wina;

- członkowie korporacji wykazują się biernością wobec zła dokonywanego przez innych, np. milcząc, pobłażając itp.;
- członkowie korporacji czerpią korzyści ze zła.

Wszystkie punkty ich podziału zostały już uprzednio poddane analizie, z wyjątkiem kwestii atmosfery sprzyjającej złu i kwestii korzyści. Atmosfera sprzyjająca złu pochodzi głównie od liderów grupy, którymi w przypadku wielkiej spółki akcyjnej są zazwyczaj dyrektorzy generalni, jak również inne ośrodki władzy w przedsiębiorstwie. Taka atmosfera ma korzenie w hierarchii wartości wyrażonej jasno lub zawoalowanej i prerefleksyjnej. W firmach na jej szczycie znajdują się zwyczajowo zysk, rywalizacja, prestiż, dobra materialne i władza. Im większa jest odległość między nimi a wartościami etycznymi, tym większe jest prawdopodobieństwo wystąpienia zła, tym bardziej kiedy wartości etyczne są postrzegane przez centra decyzyjne jako antywartości przeszkadzające w czerpaniu korzyści.

Wbrew Mayowi i Strikwerdowi, którzy nie analizują adekwatnie pojęcia korzyści, co prowadzi do obciążenia wszystkich mężczyzn kultury Zachodu za gwałt na kobietach [May, Strikwerda 2000, ss. 61-62], należy odróżnić korzyści spowodowane, świadome i zamierzone od korzyści niespodziewanych, nieświadomych i niezamierzonych. Waga moralna tych dwóch typów korzyści jest zupełnie inna. Pierwsza prowadzi do obarczenia winą, druga nie musi.

Jeśli mała firma czerpie korzyści z surowców uzyskanych w ramach niewolniczej pracy, i jeszcze o tym nie wie,

mimo że zrobiła wszystko, co trzeba, aby się dowiedzieć, wówczas nie można obarczać jej winą. Dla przyznania komuś odpowiedzialności moralnej sam związek przyczynowy nie wystarczy. Kontrola i przewidywanie wymagają wiedzy, której firma może w danym okresie nie posiadać. Przypadek ten nie dotyczy zwykle współczesnych gigantycznych korporacji, które mają odpowiednie środki zyskania takiej wiedzy, ale, albo nie chcą ich użyć, albo ukrywają swą znajomość sytuacji w imię materialnej korzyści. Czerpanie przez firmę korzyści jakimś kosztem, świadome i zamierzone, pociąga za sobą winę.

Poza wyżej analizowanymi kryteriami identyfikacji odpowiedzialnych i kryteriami stopnia odpowiedzialności potrzebne jest coś więcej. Z etycznego punktu widzenia ustalenie odpowiedzialnych powinno pociągać za sobą wytworzenie systemu kar i nagród sprzyjających dobru społeczeństwa i przyrody. Niezbędne są odpowiednie bodźce ku dobru i przeciw złu płynące spoza samych korporacji [Stiglitz 2007, s. 2007].

Karanie lub nagradzanie spółek akcyjnych musi być proporcjonalne nie tylko do ich rzeczywistego wkładu, ale powinno również uwzględniać oddziaływanie, które nie zaszło tylko w wyniku zbiegu okoliczności, np. nie zatruto wód gruntowych tylko w wyniku nieoczekiwanego szczęśliwego trafu. Typy kar, biorące pod uwagę dzielony, transkontrybutywny charakter odpowiedzialności tych instytucji, to m. in. kary finansowe oraz ograniczające prestiż i władzę jednostek i grup wewnątrz firmy oraz „kara śmierci” dla przedsiębiorstwa, czyli rozwiązanie go w świetle prawa. Kary finansowe dla dyrektorów generalnych czy całego zarządu, jeśli są w danym wypadku głównym spraw-

ca łą, uchronią resztę korporacji i jej interesariuszy od przerzucania kary na nich, czyli karania niewinnych lub mało obciążonych winą [Stiglitz 2007, s. 218]. Choć problemem pozostaje też istnienie specjalnych ubezpieczeń od ponoszenia odpowiedzialności. Kiedy prezes lub zarząd nie ponosi bezpośrednio kary finansowej, z łatwością może obciążyć ją np. pracowników, obniżając im pensję, zabierając premie itp. Wzmocnieniem powagi kary byłaby w tym wypadku degradacja, np. wykluczenie z zarządu najbardziej winnych lub zwolnienie wszystkich członków zarządu.

Najwyższym wymiarem kary byłoby zepchnięcie zhańbionej instytucji w niebyt, tak jak robiło się to z partiami politycznymi w stylu NSDAP lub KPZR. E. Spitzer ujął to w ten sposób: „Jeżeli korporacja jest skazana za powtarzające się ciężkie przestępstwa, które szkodzą i zagrażają życiu istot ludzkich lub niszczą nasze środowisko naturalne, wtedy korporacja powinna być skazana na śmierć, jej korporacyjny istnienie skończone, jej aktywa wzięte i sprzedane na publicznej aukcji” [Bakan 2005, s. 157]. Co ciekawe, świat biznesu jest w przypadku ciężkich przewinień traktowany znacznie pobłaźliwiej niż partie polityczne. Możliwość wykonania „kary śmierci” na instytucji (istniała np. w prawie stanu Kalifornia), stosowana jedynie do małych i średnich przedsiębiorstw, ale w stosunku do dużych korporacji pozostała faktycznie tylko czystą, niezrealizowaną możliwością, mimo że poważna wina tych organizacji nie była tylko czystą, niezrealizowaną możliwością [Bakan 2005, s. 157]. Właściwie nie słyszymy o wykonywaniu przez system prawny „kary śmierci” na instytucjach gospodarczych o sile globalnych korporacji. Jedną z przyczyn jest brak de-

mokratycznej kontroli nad przedsiębiorstwami międzynarodowymi, jak również nad wymiarem sprawiedliwości.

Oprócz wymienionych możliwości, propozycje karania i zmuszania do ponoszenia odpowiedzialności spółek międzynarodowych obejmują m. in.: zwiększenie kar finansowych dla korporacji do poziomu rzeczywistego odstraszenia, zerwanie kontraktów z korporacjami przez rząd, zawieszenie działalności przedsiębiorstwa, zakaz działań, które prawdopodobnie zaszkodzą tylko interesariuszom, zwiększenie kontroli społecznej poprzez udział w niej samorządów lokalnych, organizacji mieszkańców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych, np. ekologicznych, konsumenckich, instytucji broniących praw człowieka [Bakan 2005, ss. 161-162], częstsze pociąganie dyrektorów generalnych i innych uwikłanych w zło do odpowiedzialności karnej, ułatwienie poszkodowanym dochodzenia swych praw w kraju macierzystym korporacji i uznawanie wyroków sądów krajów poszkodowanych podmiotów, ustalenie praw, które zmuszałyby właścicieli (np. 20% akcji spółki) do wzięcia na siebie ciężaru wina, nawet w sytuacji jej bankructwa, udoskonalenie globalnego systemu prawnego i siły jego egzekucji, uznanie łapownictwa za nieuczciwą praktykę konkurencyjną, likwidacja tajemnicy bankowej i rajów podatkowych [Stiglitz 2007, ss. 218-222].

Poza nieadekwatnością i niemożliwością odstraszenia ze strony tradycyjnie nakładanych na wielkie przedsiębiorstwa kar, fundamentalnym problemem jest również prawna koncepcja korporacji jako podmiotu o ograniczonej odpowiedzialności. Ta koncepcja jest etycznie błędna, gdyż zakłada ograniczoną odpowiedzialność zbiorową, nie zakładając

winy wszystkich karanych członków instytucji, gdy w rzeczywistości jest ona dzielona i transkontrybutywna. Błędna koncepcja ma złe skutki praktyczne, ponieważ ośrodki władzy wewnątrz korporacji są karane nieproporcjonalnie do przewiny, a kara godzi w słabszych, np. w zarobki zwykłych pracowników, w środowisko przyrodnicze przez obniżanie kosztów produkcji prowadzące do jego dewastacji itp. Etyczne wnioski wymagają przełożenia ich na rzeczywistość prawa i polityki.

Podsumowanie

Zdaniem autora nie istnieje stałe, absolutnie odrębne od społeczeństwa „ja” indywidualne, natomiast istnieją podmioty grupowe, które kształtują i są kształtowane w różnym stopniu przez zmienne i ontologicznie otwarte podmioty indywidualne. Jednak z istnienia podmiotów grupowych nie wynika istnienie odpowiedzialności zbiorowej, choć wynika istnienie odpowiedzialności grupowej, np. dzielonej. Nie istnieje także odpowiedzialność zbiorowa pojęta jako odpowiedzialność niedystrybutywna i nieaddytywna.

Istnieje zaś odpowiedzialność dzielona, ponieważ:

- istnieje podmiot dzielony, tj. zbudowany z aspektów podmiotów indywidualnych,
- nie da się zredukować zdań o grupach do zdań o indywidualach,
- poszczególne jednostki nie mogą uczynić tego, co może uczynić grupa,
- wkład poszczególnych jednostek w dobro i zło nie wynika z samego ich bytu i nie jest identyczny,
- istnieje zło i dobro systemowe, które nie może być wytworzone przez oddzielne jednostki.

Odpowiedzialność dzielona jest transindywidualna, ponieważ zależy od wkładu jednostek, ale z powodu braku absolutnych granic między jednostkami a grupami, granice między wkładem grup i osób są w pewnym stopniu rozmyte, co nie znaczy, że niemożliwe do ustalenia. Odpowiedzialność dzielona jest transkontrybutywna, tj. nie zależy tylko od rzeczywistych skutków, ale także od skutków możliwych i przewidywanych o znacznym prawdopodobieństwie.

Powyższe tezy ontologiczne i etyczne przekładają się na teorię spółki akcyjnej. W korporacji trzem poziomom dobra i zła — indywidualnemu, sytuacyjnemu i systemowemu — odpowiadają trzy odmiany odpowiedzialności. Jej odpowiedzialność sytuacyjna jest zazwyczaj odpowiedzialnością grupową, a odpowiedzialność systemowa jest zawsze odpowiedzialnością grupową.

Na korporacjach jako całości, a szczególnie na ośrodkach władzy wewnątrz korporacji, spoczywa odpowiedzialność dzielona, a nie odpowiedzialność zbiorowa. Dodatkowo na członkach korporacji ciąży odpowiedzialność indywidualna. Odpowiedzialność indywidualna (osobowa) nie jest w korporacji nigdy czystą odpowiedzialnością indywidualną. Zawsze jest w jakimś stopniu dzielona.

Korporacje próbują unikać odpowiedzialności m. in. ze względu na hierarchię wartości, w jakiej zysk stoi ponad wartościami moralnymi. Ale nawet „outsourcing odpowiedzialności”, czyli przrzucanie jej na inne firmy, nie usuwa odpowiedzialności, gdyż korporacje dalej pozostają z nimi w relacjach przyczynowych, nad którymi mają kontrolę i jakie mogą przewidzieć.

Z ontologii i etyki korporacji wysunąć można konkluzje natury praktycznej do-

tyczące winy i kary związanej z działalnością przedsiębiorstwa. Władze korporacji powinny odpowiadać za swoje winy, np. finansowo, gdyż w przypadku karania całej firmy ciężar odpowiedzialności spada faktycznie w stopniu nieproporcjonalnym na innych ludzi bądź grupy, o żadnym lub znikomym stopniu winy, np. szeregowych pracowników lub klientów. Jednak także korporacje jako pewne byty prawne, kiedy nagminnie występują przeciwko dobru społecznemu, powinny być skazane na „karę śmierci” w postaci rozwiązania ich jako instytucji, ze szczególnie dotkliwymi konsekwencjami dla ośrodków władzy i łagodniejszym potraktowaniem reszty podmiotów.

Generalnie korporacje nie powinny istnieć w obecnej formie prawnej i społecznej, ponieważ sugeruje ona lub zakłada ich odpowiedzialność indywidualną lub zbiorową, podczas gdy jest ona dzielona, transindywidualna i transkontrybucyjna. Powinno się wytworzyć etycznie, a w konsekwencji prawnie i politycznie, bardziej adekwatne formy ponadnarodowych instytucji gospodarczych wraz z nowym, silnym międzynarodowym systemem przepisów prawnych, kontrolą społeczną i sprawną egzekucją prawa.

Bibliografia

- Abramowski E. [2012], *Braterstwo, solidarność, współdziałanie. Pisma spółdzielcze i stowarzyszeniowe*, Stowarzyszenie „Obywatele Obywatelom”, Łódź.
- American Psychiatric Association [2000], *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: text revision*, 4th ed. Arlington, VA: American, Psychiatric Press.
- Appiah A. [1987], *Racism and Moral Pollution*, „Philosophical Forum”, 18.
- Babiak P., Neumann C.S., Hare R.D. [2010], *Corporate psychopathy: Talking the walk*, „Behavioral Sciences & The Law”, 28(2).
- Bakan J. [2005], *The Corporation. The Pathological Pursuit of Profit and Power*, Free Press, New York-London-Toronto-Sydney.
- Bauman Z. [2006], *Spółczesność w stanie obłąkania*, Sic!, Warszawa.
- Beksiak J. (red.) [2001], *Ekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Board B.J., Fritzon K. [2005], *Disordered Personalities at Work, Psychology, Crime & Law*, Volume 11, Issue 1 March 2005, pp. 17-32.
- Boddy C.R. [2011], *The Corporate Psychopaths Theory of the Global Financial Crisis*, „Journal of Business Ethics”,
- Chryssides G.D., Kaler J.H. [1999], *Wprowadzenie do etyki biznesu*, PWN, Warszawa.
- Cooper D. [1968], *Collective Responsibility*, „Philosophy”, 43:258-268.
- Corcoran H., Wilson D. [2010], *The Worker Co-operative Movements in Italy, Mondragon and France: Context, Success Factors and Lessons*, Canadian Worker Co-operative Federation.
- Dan-Cohen M. [1986], *Rights, Persons, and Organizations*, University of California Press, Berkeley.
- Domańska E. [1986], *Kapitalizm menedżerski*, PWE, Warszawa.
- Feinberg J. [1968], *Collective Responsibility, w: Doing and Deserving: Essays in The Theory of Responsibility*, Princeton University Press, Princeton.
- French P. [1984], *Collective and Corporate Responsibility*, Columbia University Press, New York.
- French P. (red.) [1998], *Individual and Collective Responsibility*, Rochester, VT: Schenkman.
- Gilbert M. [1991], *More on Social Facts: Reply to Greenwood*, „Social Epistemology”, vol. 5.
- Gilbert M. [2000], *Sociality and Responsibility: New Essays in Plural Subject Theory*, Rowman and Littlefield, Lanham, MD.

- Griffin R.W. [2004], *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.
- Hare R.D. [2010], *Psychopaci są wśród nas*, Znak, Kraków.
- Heidegger M. [1994], *Bycie i czas*, PWN, Warszawa.
- Held V. [1970], *Can a Random Collection of Individuals be Responsible?*, "Journal of Philosophy", 67.
- Jaspers K., *Problem winy*, „Etyka”, t.XVII.
- Jonas H. [1996], *Zasada odpowiedzialności*, Wydawnictwo Platan, Kraków.
- Jung C.G. [1972], *Two Essays on Analytical Psychology (Collected Works of C.G. Jung Vol.7)*, Princeton University Press, Princeton.
- Klimczak B. [1999], *Etyka gospodarcza*, [w]: Gasparski W., Lewicka-Strzałecka, Miller D. (red.), *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Warszawa.
- Kovach K. [2006], *Genocide and moral agency of ethnic groups*, "Metaphilosophy" 37 (3-4)
- Maleszyk G., *Pojęcie superwencji a przyczynowanie mentalne*, <http://www.filozofia.pl/old/ff04/teksty/maleszyk.pdf>
- Manning R. [2001], *Credit Card Nation*, Basic Books.
- May L. [1993], *Sharing Responsibility*, University of Chicago Press, Chicago.
- May L. [1987], *The Morality of Groups*, Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- May L., Strikwerda R. [2000], *Mężczyźni w grupach: zbiorowa odpowiedzialność za gwałt*, [w:] Hołówka J. (red.) [2000], *Filozofia moralności. Wina, kara, wybaczenie*, Aletheia, Warszawa.
- McGary [1986], *Morality and Collective Liability*, "Journal of Value Inquiry", 20:157-165.
- Mellena G. [2006], *Collective Responsibility and Qualifying Actions*, "Midwest Studies in Philosophy", XXX: 168-175.
- Narveson J. [2002], *Collective Responsibility*, Journal of Ethics, 6: 179-198.
- Piaseczny J. [2009], *Koltan sływa krwią*, „Przeгляд” nr 34.
- Polowczyk P. [2012], *Odpowiedzialność biznesu i podmiotów gospodarczych: definicje, modele, typologia argumentacji*, „Zarządzanie Zmianami” nr 1/2012.
- Raikka J. [1997], *On Dissociating Oneself from Collective Responsibility*, "Social Theory and Practice" 23: 1-9.
- Risser D.T. [2009], *Collective Moral Responsibility*, Internet Encyclopaedia of Philosophy, www.iep.utm.edu/collecti/
- Rybak M. [2007], *Etyka menedżera — społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.
- Sadler B.J. [2006], *Shared Intentions and Shared Responsibility*, "Midwest Studies in Philosophy", XXX: 115-144.
- Sartre J.P. [1960], *Critique of Dialectical Reason*, New York: Verso.
- Sartre J.P. [2007], *Byt i nicość*, Zielona Sowa, Kraków.
- Searl J. [1995], *The Construction of Social Reality*, The Free Press, New York. Vol.4.
- Seligman M.E.P, Walker E.F., Rosenhan D.L. [2003], *Psychopatologia*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Smiley M. [1982], *Moral Responsibility and Boundaries of Community*, University of Chicago Press, Chicago.
- Smiley M. [2010], *Collective Responsibility*, Stanford Encyclopedia of Philosophy, <http://plato.stanford.edu/entries/collective-responsibility/>
- Sosa D. [2009], *What is It like to Be a Group?*, "Social Philosophy and Policy", 26(1).
- Stiglitz J.E. [2007], *Wizja sprawiedliwej globalizacji. Propozycje usprawnień*, PWN, Warszawa.
- Velasquez M. [1983], *Why Corporations Are Not Morally Responsible for Anything They Do*, "Business and Professional Ethics Journal", vol.2, no.3.
- Werner K., Weiss H. [2009], *Czarna lista firm. Intrygi światowych koncernów*, Hidari.
- Wittgenstein L. [2000], *Dociekania filozoficzne*, PWN, Warszawa.
- Yunus M. [2007], *Creating a World Without Poverty. Social Business and the Future of Capitalism*, Public Affairs, New York.
- Zimbardo P. [2010], *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?*, PWN, Warszawa.

Corporate responsibility: individual, shared or collective?

Summary

The author's intention is to justify the idea that corporations are institutional, ethical, and shared megasubjects and therefore their responsibility is shared and distributive, and not collective and non-distributive. This responsibility is also transindividual and transcontributive. „Transindividual” means that general share isn't a sum of individual shares, because there are no absolute borders between individuals and the groups to which they belong. The borders are fuzzy and changeable. „Transcontributive” means that corporations are responsible not only for real results of their activity and passivity, but for probable results too. Main responsibility lies with corporate centres of power. It's impossible to ascribe the same responsibility to every member of an organization. That is why popular, legal notion of the responsibility of corporations is ethically flawed — it demands punishment for corporations as strange kinds of individual subjects or collective subjects. Corporations are shared megasubjects and punishment must be assessed in proportion to every subject's contribution, otherwise innocents will be punished and culprits will be awarded.

Keywords: corporations, corporate responsibility, individual responsibility, shared responsibility, collective responsibility