

ks. Marek Stępniaak

Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania w Łodzi

Przedsiębiorstwo w nauczaniu społecznym Kościoła katolickiego

Przedsiębiorstwo *docelowo oznacza przede wszystkim to, czemu owo pomysłowe zestrąjanie czynników produkcji służy – wytwarzaniu atrakcyjnych, poszukiwanych towarów, wyrobów, zasługujących wedle ekonomii na miano dóbr użytecznych i rzadkich, które na rynku znajdują optymalny popyt – czyli sporządzaniu produktów, za które nabywcy płacą wielkie pieniądze*¹. Na określenie przedsiębiorstwa można znaleźć wiele definicji, które wskazują na różne aspekty tej złożonej rzeczywistości. Interesująca wydaje się odpowiedź, płynąca z nauczania społecznego Kościoła. Współcześnie, gdy w Polsce zachodzą wielkie przemiany gospodarcze, gdy odeszły w przeszłość przedsiębiorstwa zbudowane w okresie gospodarki socjalistycznej oraz powstają nowe, podejmujące wyzwania gospodarki wolnorynkowej, taka odpowiedź może być szczególnie interesująca i stanowi istotny wkład w dyskusję nad kondycją przedsiębiorstw i zatrudnionych w nich pracowników i pracodawców.

1. Przedsiębiorstwo wspólnotą osób

*Przedsiębiorstwo jest dzisiaj jednym z najważniejszych środków uspołeczniania ludzi. W przedsiębiorstwie, w procesie pracy dojrzewają ludzkie postępowania, zachowania oraz ich tożsamość, które wpływają znacznie na wyrównany rozwój społeczeństw*². Zatrudnieni w przedsiębiorstwie są przede wszystkim osobami, stworzonymi na obraz i podobieństwo Boże, posiadającymi swoją godność, wolnymi, zdolnymi do podejmowania różnych odpowiedzialności i wypełniania ich. Wykonują oni różne funkcje: właściciela, zarządcy, pracownika administracji, pracownika zatrudnionego w procesie produkcji. Wszystkich łączy wspólna praca, poprzez którą tworzą szczególny rodzaj wspólnoty – wspólnotę osób. Ponieważ człowiek jest ze swej natury istotą społeczną, także i jego praca ma charakter społeczny, jest skierowana jest ku drugiej osobie, służy jej dobru oraz *jako wolny dar potwierdza godność zarówno dawcy jak i obdarowanego*³.

Jak stwierdza jednak wybitny znawca katolickiej nauki społecznej J. Höffner *najgłębsza podstawa społecznej natury człowieka nie tkwi jednak ani w jego zewnętrznej zależności od innych, ani w żadnej innej sferze użytkowej, lecz jest metafizyczna, ontologiczna, tj.*

¹ J. Krucina, *Wyzwolenie społeczne*, Wrocław, Wydawnictwo Archidiecezjalne, 1995, s. 143.

² J. Koperek, *O wspólne dobro w miejscu pracy i zamieszkania*, [w:] *Przemiany ustrojowe w Polsce*, Łódź 1998, s. 53.

³ F. Kampka, *Istota i zadania związków zawodowych w świetle dokumentów społecznych Kościoła*, KUL, Lublin 1990, s. 21.

stanowi samą jego istotę i jest to coś, co go ubogaca, a nie wskazuje na jego ubóstwo, jak to sugeruje odwoływanie się do faktu zależności⁴.

Uwzględniając naturę przedsiębiorstwa jako wspólnoty osób oraz ważne zadania każdego członka tej wspólnoty, *a równocześnie nie naruszając koniecznej jedności w kierowaniu całością, należy popierać, odpowiednio obmyślanymi sposobami, czynny udział wszystkich w pieczy nad przedsiębiorstwem*. Ta wypowiedź Soboru Watykańskiego II (1965) zawarta w konstytucji *Gaudium et spes* zachęca do poszukiwań różnych form udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem⁵. Jan Paweł II w encyklice *Sollicitudo rei socialis* (SRS, 1987) podejmując ten soborowy postulat, idzie jeszcze dalej, stwierdzając, że taki udział nie jest przywilejem, ale prawem pracowników, wynikającym z prawa do inicjatywy gospodarczej – jednego z fundamentalnych praw osoby ludzkiej. *Doświadczenie wykazuje, że negowanie tego prawa, jego ograniczanie w imię rzekomej równości wszystkich w społeczeństwie, faktycznie niweluje i wręcz niszczy przedsiębiorczość, czyli twórczą podmiotowość obywatela*⁶. Konsekwencją takich działań jest powrót do antynomii kapitału i pracy, frustracja i brak zaangażowania, skłonność do emigracji, *choćby tak zwanej emigracji wewnętrznej*⁷.

Nauczanie społeczne Kościoła nie daje konkretnych wskazań dotyczących prawa pracowników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem, uzależniając rozwiązania od konkretnej sytuacji i sposobów funkcjonowania w życiu gospodarczym. Propozycje dotyczą natomiast jakości relacji międzyludzkich. Aby przedsiębiorstwa *osiągnęły doskonałą formę ludzkiej wspólnoty* stosunki między pracodawcami a pracownikami powinny opierać się *na zasadzie solidarności, wzajemnego szacunku i życzliwości*. Zatrudnieni w przedsiębiorstwie powinni traktować pracę najpierw jako *wypełnienie obowiązku i wykonywanie powierzonego sobie zadania, przez które służą również potrzebom innych* współpracując dla wspólnego dobra na powierzonych sobie stanowiskach⁸.

Powstanie przedsiębiorstwa ma swoją genezę w określonych decyzjach jednej lub wielu osób. Celem podejmowanych działań powinno być nie tylko pomnożenie dóbr produkcyjnych, zysk czy zdobycie władzy, ale przede wszystkim służba człowiekowi, który dzięki owocom produkcji może zaspokoić swoje potrzeby materialne, duchowe, religijne i intelektualne.

Inicjatywa gospodarcza, która leży u początku przedsiębiorstwa, wyraża się w kierowaniu procesami produkcji, pokonywaniu przeciwności i trudności, wprowadzaniu innowacji i kierowaniu relacjami społecznymi. Dzięki niej są planowane procesy gospodarcze, przygotowywane kadry ludzkie, podejmuje się działania zapobiegające niszczeniu środowiska naturalnego. Przedsiębiorstwo, angażując człowieka i korzystając z jego pracy, uczestniczy w dziele przetwarzania świata stworzonego. Wypełniając ten nakaz człowiek odzwierciedla samą działalność Stwórcy świata. Świadomość uczestnictwa przez pracę w dziele stworzenia stanowi najgłębszą motywację do podejmowania działań w różnych dziedzinach gospodarki (rolnictwo, przemysł, usługi). Paweł VI w encyklice o rozwoju integralnym *Populorum progressio* (1967) stwierdził, że *przez wysiłek swego umysłu i wytężoną pracę człowiek stopnio-*

⁴ *Chrześcijańska nauka społeczna*, Kraków, WAM, 1991, s. 19.

⁵ Por. *Gaudium et spes*, 68.

⁶ SRS, 15. Por. F.J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, KUL, Lublin.

⁷ Tamże.

⁸ Jan XXIII, *Mater et Magistra*, 92. Por. także J. Kupny, *Przedsiębiorstwo wspólnotą osób pracujących*, [w:] J. Kupny, S. Fel (red.), *Katolicka nauka społeczna. Podstawowe zagadnienia z życia gospodarczego*, Księgarnia św. Jacka, Katowice 2003, s. 95 i n.

wo odkrywa utajone prawa natury, a jej zasoby wykorzystuje coraz użyteczniej oraz nabiera równocześnie coraz to większej ochoty do nowych badań i wynalazków, do podejmowania w działaniu rozsądnego ryzyka, do śmiałości w przedsięwzięciach, do wielkodusznej inicjatywy i do wzmoczonego poczucia odpowiedzialności⁹. Twórcza działalność przedsiębiorstwa dotyczy dóbr i usług dla społeczności ludzi pracy ale także, w szerszym wymiarze, wszelkich wspólnot ludzkich – mieszkańców danego regionu, członków narodu, całej ludzkości.

Ponieważ przedsiębiorstwo jest wspólnotą osób pracujących, jego funkcje nie ograniczają się do zatrudnienia, pomocy w zdobywaniu wyższych kwalifikacji zawodowych przez pracowników, wpływaniu na rozwój gospodarczy i poziom konsumpcji. Przedsiębiorstwa wywierają znaczący wpływ na kształtowanie się wzorów osobowych, relacji społecznych oraz systemu wartości funkcjonujących w kulturze społeczeństwa. Potwierdza się w ten sposób znana teza o społecznych, kulturowych i religijnych skutkach procesu uprzemysłowienia oraz nieodłącznie związanego z nim procesu umiastowienia. Zjawiska te o charakterze masowym, wywołane pośrednio rozwojem nauk i powstaniem nowych metod produkcji wywołały zmiany społeczne, których rezultatem jest społeczeństwo pluralistyczne, czyli zróżnicowane pod względem struktury społecznej, kultury i światopoglądów. Wspólnota pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie jest żywą komórką, która uczestniczy w tworzeniu relacji społeczno-ekonomicznych ale także kulturowych, politycznych i etycznych społeczeństwa globalnego.

2. Miejsce spotkania kapitału i pracy

Praca ludzka jest wyrazem zdolności działania i inicjatywy osoby ludzkiej. Dlatego nie może być traktowana jako towar oferowany na rynku, a człowiek jako narzędzie produkcji. Wciąż realne jest niebezpieczeństwo powrotu do pierwotnego kapitalizmu, którego istotny błąd polega na tym, że *człowiek zostaje potraktowany poniekąd na równi z całym zespołem materialnym środków produkcji, jako narzędzie a nie – jak to odpowiada właściwej godności jego pracy – jako podmiot i sprawca, a przez to samo także jako właściwy cel całego procesu produkcji*¹⁰.

Papież Leon XIII, przeciwstawiając się marksowskiej teorii walki klas, stwierdził w pierwszej encyklice społecznej *Rerum novarum* (1891), że *kapitał bez pracy, ani bez kapitału praca istnieć nie może*¹¹. Z tego założenia wynika jasno konieczność współpracy właścicieli kapitału i pracowników. Jedni są ściśle zależni od drugich, jedni wobec drugich mają konkretne powinności. Do najważniejszych obowiązków pracownika należy: uczciwe wykonywanie pracy, poszanowanie osoby pracodawcy i jego majątku, powstrzymanie się od gwałtu i rozruchów. Przedsiębiorca jest zobowiązany do uszanowania godności pracownika i jego wysiłku, jego potrzeb religijnych i duchowych, obowiązków wynikających z życia rodzinnego oraz do sprawiedliwej zapłaty za wykonywaną pracę¹². Ten ostatni obowiązek znalazł swoje obszerne rozwinięcie w opublikowanej 40. lat później encyklice

⁹ Paweł VI, *Populorum progressio*, 25.

¹⁰ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, 7. Por. Ph. Senaux, *Dire sa foi dans un monde économique*, Desclée de Brouwer, Paris 2003, s. 212–214.

¹¹ *Rerum novarum*, 15.

¹² Tamże, 16.

Quadragesimo anno (1931) i omówiony został w kontekście podziału dóbr wytworzonych w procesie produkcji. Ani przedsiębiorcy ani robotnicy nie mają prawa zawłaszczać wytworzonych dóbr. Muszą one tak zostać podzielone, aby zostały poszanowane prawa przedsiębiorcy i stan przedsiębiorstwa, a pracownik mógł utrzymać siebie i swoją rodzinę, a także zgromadzić pewne oszczędności¹³ oraz, co jest późniejszym postulatem Jana XXIII (*Mater et Magistra*, 1961), otrzymać udział we własności przedsiębiorstwa, w którym pracuje *na zasadach, które okażą się najbardziej stosowne*¹⁴.

W powyższych wynika wypowiedzi, że praca i kapitał stanowią dwie integralne części procesu produkcji. *Praca w jakimś sensie jest nierozłączna od kapitału i nie przyjmuje w żadnej postaci owej antynomii, czyli rozłączenia i przeciwstawienia w stosunku do środków produkcji, jakie zaciężyło nad życiem ludzkim ostatnich stuleci w rezultacie założeń wyłącznie ekonomicznych* stwierdził Jan Paweł II¹⁵. Godność pracy, wynikająca z godności osoby ludzkiej, z faktu, że wykonuje ją człowiek, wymaga uznania jej pierwszeństwa przed kapitałem. Wymóg powyższy spełnia taki system, który uznaje pierwszeństwo pracy i zapewnia pracownikom udział w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo, jako miejsce w którym odbywa się proces produkcji, widziane w tej perspektywie, jest przestrzenią wzajemnego przenikania się pracy człowieka – jego wolnej i świadomej działalności, z kapitałem oznaczającym zasoby natury (np. bogactwa mineralne) jak i środki *przy pomocy których człowiek przyswaja sobie zasoby natury, przetwarzając je na miarę swoich potrzeb i w ten sposób poniekąd je ucłowieczając...*¹⁶. Środki produkcji, od prostych maszyn rolniczych po nowoczesne komputery, są bowiem owocem pracy człowieka. Zasada pierwszeństwa pracy przed kapitałem należy do podstawowych praw życia społecznego. Ma ona swoje zastosowanie zarówno w systemie opartym na prywatnej własności środków produkcji jak i w systemie, w którym ta własność jest ograniczona, nawet w sposób radykalny. Z zasady tej wynikają określone prawa: prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, do udziału w życiu przedsiębiorstwa, do godziwych warunków pracy i ochrony człowieka pracującego.

Praca powinna być wykonywana w warunkach, uwzględniających godność człowieka. Określając warunki pracy w przedsiębiorstwie należy uwzględnić czas jej trwania, wysiłek, wiek, płeć i stan zdrowia pracownika, jego bezpieczeństwo i otoczenie w jakim pracuje. Władza państwowa, stanowiąc prawa regulujące obowiązki i uprawnienia ludzi pracy powinna zawsze mieć na względzie ochronę życia i zdrowia ludzkiego. Te postulaty stanowią integralną część nauczania społecznego Kościoła i, mimo rozwijających się na przestrzeni ostatniego stulecia zabezpieczeń socjalnych, są wciąż przypomniane. *Cały proces pracy winno się dostosować do potrzeb osoby ludzkiej i zasad przewodnich jej życia, przede wszystkim zaś życia domowego, zwłaszcza gdy chodzi o matki rodzin, mając na względzie płeć i wiek. Ponadto pracownicy winni mieć możliwość rozwijania swych zdolności i osobowości właśnie przez samo wykonywanie pracy*¹⁷.

Wraz z rozwojem techniki zmieniła się relacja pracy do narzędzi produkcji. Automatyzaacja i komputeryzacja postawiła nowe wymagania dotyczące wykształcenia pracowni-

¹³ Por. *Quadragesimo anno*, 71.

¹⁴ *Mater et Magistra*, 77.

¹⁵ *Laborem exercens*, 15.

¹⁶ Tamże, 12. Por. także: A. Barcik, *Przedsiębiorczość*, [w:] *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, red. A. Zwoliński, Polwen, Radom 2003, s. 407–410.

¹⁷ *Gaudium et spes*, 67.

ków przedsiębiorstwa, unowocześniła stanowiska pracy, wpłynęła znacząco na jej przebieg i na ilość wyprodukowanych towarów. Nowoczesne metody stwarzają większe możliwości produkcji przy zatrudnieniu mniejszej liczby pracowników. Pojawia się zatem niebezpieczeństwo redukcji etatów i, w konsekwencji, bezrobocia. Praca jest dla człowieka obowiązkiem i zadaniem, ale równocześnie podstawowym jego prawem. Z obowiązkiem pracy koresponduje prawo do pracy. Pomoc w znalezieniu pracy staje się problemem fundamentalnym w sytuacji kryzysu ekonomicznego, któremu zwykle towarzyszy bezrobocie oceniane przez Jana Pawła II jako zło, a nawet jako *prawdziwa klęska społeczna*¹⁸. Przecistawianie się niebezpieczeństwu bezrobocia to główne zadanie tzw. pracodawcy pośredniego. *Winna to być troska całościowa, która ostatecznie spoczywa na barkach państwa, ale która nie może oznaczać jednokierunkowej centralizacji ze strony władz państwowych*¹⁹.

Problemem nieustannie podejmowanym przez nauczanie społeczne Kościoła jest wynagrodzenie za wykonaną pracę. Bez względu na to, czy praca jest wykonywana w systemie własności prywatnej środków produkcji, czy w systemie, gdzie ta własność jest w jakimś stopniu uspołeczniona, płaca staje się, w każdym przypadku, jednym z głównych sprawdzianów systemu społeczno-ekonomicznego i jego właściwego funkcjonowania. Pierwszorzędnym zadaniem zarządzającego przedsiębiorstwem jest sprawiedliwe wynagrodzenie pracowników za wykonywaną pracę, w oparciu o umowę zawartą z pracobiorcą. Umowa o płacę jest wówczas sprawiedliwa, gdy została zawarta dobrowolnie. Charakterystyczna i niezwykle aktualna jest tu wypowiedź Leona XIII: *jeśli zatem pracownik zmuszony koniecznością lub skłoniony strachem przed gorszym nieszczęściem, przyjmuje niekorzystne dla siebie warunki, które zresztą przyjmuje tylko pod przymusem, ponieważ mu je narzuca właściciel warsztatu lub w ogóle pracodawca, wtedy dokonuje się gwałt, przeciw któremu głos podnosi sprawiedliwość*²⁰.

W jaki sposób określić wysokość sprawiedliwej zapłaty? Nauczanie społeczne Kościoła wskazuje na kryteria, które należy uwzględnić przy jej ustalaniu. Płaca powinna zapewnić pracownikowi, zatrudnionemu w pełnym wymiarze, środki do życia dla niego i jego rodziny, z możliwością zabezpieczenia przyszłości, niezależności i rozwoju. W swej istocie płaca jest wynagrodzeniem za pracę włożoną w produkcję dóbr i usług w przedsiębiorstwie. Dzięki niej każdy ma udział w wytworzonych wspólnie dobrach. Nauczanie społeczne Kościoła, postulując sprawiedliwy podział dóbr, stanowczo odrzuca pogląd, według którego całość wypracowanych dóbr należeć powinna tylko do właścicieli przedsiębiorstwa lub tylko do pracowników²¹. Niezgodne z wymogami sprawiedliwości są także zarobki niewystarczające na zaspokojenie potrzeb pracownika, lecz także zarobki zbyt wysokie, nie proporcjonalne do wykonywanej pracy. Podstawą ustalania wysokości płacy jest *rzeczywista wydajność pracy poszczególnych pracowników*²². Będąc głównym środkiem utrzymania płaca może być uzupełniona o inne świadczenia społeczne, np. zasiłki rodzinne. Wynika stąd konieczność ustalenia płacy minimalnej do której wszyscy pracownicy posiadają niezbywalne prawo.

W ustalaniu sprawiedliwej zapłaty należy także uwzględnić rozwój przedsiębiorstwa oraz jego funkcjonowanie w środowisku społeczno-ekonomicznym na płaszczyźnie krajowej

¹⁸ *Laborem exercens*, 18.

¹⁹ Tamże, por. *Gaudium et spes*, 67.

²⁰ *Rerum novarum*, 34.

²¹ *Quadragesimo anno*, 53. Por. K. Belch, *Katolicka nauka społeczna*, Jedność, Kielce 2007, s. 309 i n.

²² *Mater et Magistra*, 71.

lub międzynarodowej²³. Przedsiębiorstwo, aby prawidłowo funkcjonować i rozwijać się, musi prowadzić nowe inwestycje i posiadać odpowiedni kapitał. Przedsiębiorstwa, które *rozbudowują się głównie dlatego, że fundusze na renowacje i unowocześnienie swych urządzeń produkcyjnych czerpią z własnych dochodów*, powinny uznawać prawo pracowników do udziału w zyskach, jeśli otrzymywane przez nich płace nie przekraczają przyjętego minimum wynagrodzenia²⁴. Niewłaściwe zarządzanie przedsiębiorstwem, z *powodu lenistwa, braku inicjatywy lub swego technicznego i gospodarczego zacofania* i wynikające stąd niewystarczające dochody nie są podstawą do zmniejszania wynagrodzenia. Jeśli natomiast przyczyną kryzysu przedsiębiorstwa są uwarunkowania zewnętrzne, to odpowiedzialnymi są sprawcy takiego stanu. Oni pozbawiają sprawiedliwej płacy pracowników, *którzy skutkiem tego muszą przyjmować płacę nie odpowiadającą normom sprawiedliwości*²⁵.

Polityka płacowa przedsiębiorstwa powinna uwzględniać dobro wspólne państwa i stwarzać możliwości zatrudnienia. *Sprawiedliwość społeczna żąda takiego – w największej możliwej zgodzie – uregulowania plac, by jak największej ludzi mogło znaleźć sposobność do pracy, przez nią zdobyć środki do życia na odpowiedniej stopie*²⁶. Ze względu na wzrastającą zależność gospodarczą między poszczególnymi państwami oraz różnymi poziomami rozwoju technicznego i społecznego, należy także uwzględniać dobro wspólne w wymiarze ogólnoludzkim²⁷. Konkurencja gospodarcza nie może odbywać się kosztem zmniejszenia dochodów pracowników, pogorszenia się warunków pracy, których efektem będzie zmniejszenie cen produkcji i obniżenie ceny towaru na rynkach światowych.

Zapewnienie pracy i wystarczających dochodów jest pierwszym celem inwestowania kapitałów. Odpowiedzialni za procesy gospodarcze – jednostki, grupy, władze państwowe – tak powinny prowadzić działalność, aby *z jednej strony tak jednostka, jak i społeczność otrzymywały środki potrzebne do życia na odpowiedniej stopie, z drugiej zaś strony, by przewidywać przyszłość i wprowadzać sprawiedliwą równowagę pomiędzy wymaganiami bieżącej konsumpcji indywidualnej czy zbiorowej, a potrzebami inwestycji dla przyszłego pokolenia*²⁸.

Wymiernym rezultatem prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa jest zysk. Nauczanie społeczne Kościoła przestrzega, że w sytuacji szybkiego rozwoju gospodarczego, narastającej konkurencji i dążenia do osiągnięcia maksymalnych zysków na nowo pojawia się niebezpieczeństwo dążenia do maksymalnego zysku kosztem naruszania praw pracownika, szczególnie prawa do godziwych warunków pracy i do sprawiedliwej zapłaty. Obiektywne uprawnienia człowieka pracy winny stanowić *właściwe i podstawowe kryterium kształtowania całej ekonomii zarówno w wymiarze każdego społeczeństwa i państwa, jak też w całokształcie światowej polityki ekonomicznej oraz wynikających stąd układów i stosunków międzynarodowych*²⁹. Zysk nie jest bynajmniej oceniany przez nauczanie społeczne Kościoła jako zjawisko negatywne. Jako pochodzący z produkcji i pracy został uznany za wskaźnik prawidłowego rozwoju przedsiębiorstwa: *gdy przedsiębiorstwo wytwarza zysk, oznacza to, że czynniki produkcyjne zostały właściwie zastosowane, a odpowiadające im potrzeby ludzkie zaspokojone*³⁰.

²³ Por. *Quadragesimo anno*, 72.

²⁴ Por. *Mater et Magistra*, 75.

²⁵ *Quadragesimo anno*, 72.

²⁶ Tamże, 74.

²⁷ Por. *Mater et Magistra*, 78.

²⁸ *Gaudium et spes*, 70.

²⁹ *Laborem exercens*, 17.

³⁰ Jan Paweł II, *Centesimus annus*, 35.

3. Rola przedsiębiorstwa w życiu społecznym

Między przedsiębiorstwami a procesem uprzemysłowienia zachodzi relacja wzajemnego oddziaływania. Industrializacja spowodowała powstanie przedsiębiorstw, które z kolei przyspieszyły jej przebieg i nadały nowy kierunek rozwojowi gospodarstwu. Jako proces złożony, industrializacja obejmuje powstanie rynkowej gospodarki towarowo-pieniężnej, wytwarzającej dobra i usługi dla masowego odbiorcy i sprzedawane na rynku, postęp techniczny i technologiczny oraz zmiany społeczno-organizacyjne, które należy rozumieć jako *zmiany wewnętrznej organizacji przedsiębiorstwa (biznesu) i współczesnego zakładu gospodarczego jako składającego się z wyspecjalizowanych stanowisk, obsługujących urządzenia techniczne, oraz złożone stosunki kooperacji współdziałających ze sobą przedsiębiorstw i instytucji gospodarczych*³¹.

Wieloraki wpływ przedsiębiorstw jako wspólnot pracowników na społeczeństwo globalne zaznacza się przede wszystkim w działaniach na rzecz dobra wspólnego. Jest ono definiowane w nauczaniu społecznym Kościoła jako *wartość społeczno-moralna, której treścią jest pełnia osobowego rozwoju wszystkich członków społeczeństwa, realizowana przez nich wspólnie, w oparciu o naturalne właściwości ludzkie i instytucjonalne warunki społeczne*³². Dobro wspólne posiada różne swoje aspekty i jej realizowane w wieloraki sposób. W życiu gospodarczym realizacja dobra wspólnego odbywać się będzie przez możliwie najlepsze zaspokojenie gospodarczych potrzeb wszystkich członków społeczności³³. Służą temu wszelkie instytucje od których zależy prawidłowy rozwój życia gospodarczego, słusznie nazywane instytucjonalnym dobrem wspólnym gospodarczym³⁴.

Przedsiębiorstwa uczestniczą bezpośrednio w rozwoju ekonomicznym i społecznym krajów w których funkcjonują. Odgrywają również znaczącą rolę we współpracy międzynarodowej na rzecz krajów na drodze do rozwoju i w tworzeniu nowego międzynarodowego ładu gospodarczego. Różnią się między sobą strukturą, statusem prawnym, produkcją, sektorem gospodarki w którym działają. Obok małych i średnich przedsiębiorstw coraz częściej pojawiają się przedsiębiorstwa o zasięgu ogólnokrajowym lub międzynarodowym. Ważną cechą charakteryzującą przedsiębiorstwo jest liczba zatrudnionych osób oraz metody produkcji. Nauczanie społeczne Kościoła stwierdza, że małe i średnie przedsiębiorstwa, w których istnieje wyraźny podział obowiązków i bliskie relacje między pracownikami, łatwiej mogą zrealizować ideał wspólnoty³⁵. W wielkich przedsiębiorstwach częściej występują niekorzystne zjawiska: anonimowość, brak przejrzystości w relacjach między pracownikami – wynikająca ze złożonej struktury przedsiębiorstwa, podział odpowiedzialności za decyzje lub ich skupienie w jednym ręku, ogromny przedział między rozproszonym kapitałem a pracą wykonywaną przez bardzo liczne grupy pracowników³⁶.

³¹ J. Turowski, *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*, KUL, Lublin 1994, s. 240–241.

³² J. Krucina, *Dobro wspólne. Teoria i jej zastosowania*, Wydawnictwo Archidiecezjalne, Wrocław 1972, s. 158.

³³ Por. J. Kondziela, *Filozofia społeczna*, KUL, Lublin 1972, s. 89.

³⁴ „Zatem normą wykonawczą naturalnego dobra wspólnego w sferze życia gospodarczego czyli gospodarczym dobrem wspólnym jest więc optymalne zaspokojenie potrzeb gospodarczych”, tamże.

³⁵ *Chodzi mianowicie o to, aby przedsiębiorstwa wytwórcze osiągnęły doskonałą formę ludzkiej wspólnoty, i aby jej duch przenikał dogłębnie zarówno stosunki między jednostkami, jak i różnorodne funkcje i stanowiska w przedsiębiorstwie, Mater et Magistra*, 91.

³⁶ Papieska Rada Iustitia et Pax, *Kompendium nauki społecznej Kościoła*, Jedność, Kielce 2005, s. 338.

Ważną rolę we współczesnej gospodarce wypełniają przedsiębiorstwa o charakterze międzynarodowym. Ich istnienie świadczy o wzrastającej współzależności ekonomicznej poszczególnych krajów i o poszerzaniu się rynków, o stosowaniu nowych technologii, które pomnażają produkcję i obniżają jej koszty. Przedsiębiorstwa te są wielkimi potęgami ekonomicznymi, dlatego mogą prowadzić niezależną od lokalnych władz politycznych działalność lub nawet wywierać na nie wpływ, nie licząc się z wymogami dobra wspólnego. Taka działalność może prowadzić do nadużyć w dziedzinie społecznej, kulturowej i politycznej³⁷. Środki, którymi dysponują przedsiębiorstwa międzynarodowe, czynią je zdolnymi do zaangażowania się w rozwiązanie problemów głodu, bezrobocia, ochrony środowiska. W ten sposób dokonuje się włączenie tych przedsiębiorstw w działania na rzecz dobra wspólnego ludzkości.

Prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstw i ich udział w tworzeniu dobra wspólnego zależy od kierujących przedsiębiorstwami, czyli od przedsiębiorców. To oni podejmują decyzje o inicjatywach gospodarczych, których skutkiem jest wzrost ilości towarów na rynku, tworzenie nowych przedsiębiorstw i, w konsekwencji, nowych miejsc pracy, kształcenie zawodowe nowych kadr. *Przedsiębiorca jest to osoba zajmująca się działalnością gospodarczą, która odkrywa potencjalnie zyskowne możliwości, organizuje i kieruje przedsiębiorstwami mającymi produktywny charakter*³⁸. Funkcji przedsiębiorcy nie należy dziś rozumieć jako funkcji kapitalisty, który dysponując odpowiednim kapitałem zakłada przedsiębiorstwo i utrzymuje je w ruchu. Nie można jej ograniczać także do zadań pracodawcy.

*W ostatnich latach niemal na naszych oczach dokonuje się w wielkich przedsiębiorstwach wytwórczych coraz wyraźniejszy rozdział funkcji właścicieli od funkcji kierowników przedsiębiorstw*³⁹. To krótkie stwierdzenie Jana XXIII sprzed blisko 50. lat trafnie oddaje zmianę sytuacji jaka nastąpiła w zarządzaniu przedsiębiorstwem wraz z rozwojem gospodarczym. Właścicielami kapitałów, które umożliwiają powstanie i działalność przedsiębiorstw, są zarówno osoby prywatne, różnego typu instytucje, a nawet państwo. Koncepcja przedsiębiorstwa, opisana w encyklice *Rerum novarum* i *Quadragesimo anno* nie w pełni przystaje do współczesnych przedsiębiorstw, bowiem zróżnicowaniu uległy funkcje, organizacja pracy, zadania. Współczesne przedsiębiorstwa tworzą właścicieli, którzy oferują swój kapitał, choć często nie utrzymują bezpośrednich związków z przedsiębiorstwem i korzystają z zysków w formie akcji. W najnowszej encyklice społecznej *Caritas in veritate* Benedykt XVI mówi wprost o delokalizacji działalności produkcyjnej, która *może osłabiać u przedsiębiorcy poczucie odpowiedzialności w odniesieniu do ludzi przynoszących dochody [...] na korzyść akcjonariuszy nie związanych ze specyficzną przestrzenią a więc cieszących się nadzwyczajną mobilnością*⁴⁰. Osobista więź z zakładem pracy jest udziałem robotników i przedsiębiorców, podejmujących funkcje ekonomiczne i zadania ukierunkowane na ekonomicznie racjonalne prowadzenie przedsiębiorstwa⁴¹. Podkreślić należy także istnienie relacji zewnętrznych z bankami, dostawcami kapitałów, dostawcami towarów, odbiorcami, z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi i kooperującymi. Te relacje wewnętrzne i zewnętrzne określają i warunkują zadania kierujących przedsiębiorstwem. Dlatego Jan Paweł II mówi o pracodawcy bezpośrednim, którym jest kierujący przedsiębiorstwem,

³⁷ Por. *Quadragesimo anno*, 44; *Laborem exercens*, 7.

³⁸ Por. D.R. Kamerschen, R.B. McKenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk 1991, s. 5.

³⁹ *Mater et Magistra*, 104.

⁴⁰ *Caritas in veritate*, 40.

⁴¹ Por. B. Sutor, *Etyka polityczna*, Wydawnictwo Fundacji ATK, Warszawa 1994, s. 324.

i pracodawcy pośrednim⁴². Analizując to pojęcie papież wymienia: poszczególne osoby, instytucje, zbiorowe umowy o pracę, zasady określające ustroj społeczno-ekonomiczny, państwo, powiązania ekonomiczne o charakterze międzynarodowym⁴³. Ramy wyznaczone przez pracodawcę pośredniego muszą być uwzględnione w ocenie działalności przedsiębiorstwa i tych, którzy nim kierują.

Orędzie chrześcijańskie, odrzucając materialistyczną ideologię marksistowską, traktuje działalność gospodarczą jako konieczną służbę na rzecz dobra wspólnego. Warto zatem postawić pytanie: czego Kościół oczekuje od kierujących przedsiębiorstwem, jakie postulaty wynikają z nauczania społecznego? Oczekiwanie pierwsze dotyczy uczciwości w szerokim tego słowa znaczeniu. Wyraża się ona w moralnej wrażliwości w odniesieniu do tego, co dotyczy dziedziny społecznej, ale także w osobistym sumieniu ukształtowanym według zasad prawa naturalnego i prawa Bożego, a także w trosce o prawdę w słowach i czynach zmierzających ku dobru. Kierujący przedsiębiorstwem nigdy nie powinien dążyć do sukcesu za cenę kompromisu z własnym sumieniem. Drugie oczekiwanie dotyczy właściwego przygotowania do wypełniania funkcji kierowniczych, aby jak najskuteczniej służyć dobru wspólnemu. Trzecim oczekiwaniem jest wrażliwość społeczna, bowiem przedsiębiorstwo nie jest tylko zespołem działań, którymi trzeba zarządzać uczciwie i kompetentnie, ale jest narzędziem służącym integralnemu rozwojowi osoby ludzkiej. Ponieważ *celem przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo istnienie przedsiębiorstwa jako wspólnoty ludzi*⁴⁴, rola pracodawcy w organizacji pracy i wzajemnych relacji w przedsiębiorstwie jest nie do zastąpienia. *Doniosłość powołania pracodawcy polega na tym, by być dobrym gospodarzem i uczyć innych by stawali się gospodarzami na swoich stanowiskach pracy*⁴⁵.

4. Zakończenie

Jakie są wskazania Kościoła dotyczące przedsiębiorstw, które powinny stawać się prawdziwymi wspólnotami pracy i łączyć pracę i kapitał? Kościół nie proponuje rozwiązań technicznych, ale zachęca do przeprowadzania takich reform społecznych, które uznawane będą godność ludzi pracy oraz zadania ekonomiczne i społeczne przedsiębiorstwa. Wszyscy, którzy przedsiębiorstwo stanowią, jak również siły społeczne, powinny wspólnie poszukiwać konkretnych form i struktur pozwalających realizować naczelną zasadę współdziałania kapitału i pracy z uwzględnieniem słusznej hierarchii wartości. Dialog Kościoła ze współczesnym światem, szczególnie na temat wartości etycznych istotnych dla społeczeństwa i przedsiębiorstwa, jest jednym, z natchnionych przez Ducha Świętego, sposobów jego obecności w doczesnej rzeczywistości.

W refleksji nad chrześcijańską koncepcją przedsiębiorstwa trzeba przede wszystkim postawić, ponad aspektami technicznymi i ekonomicznymi za które są odpowiedzialni kierujący przedsiębiorstwem, wymiar moralny wyrażający się w służbie człowiekowi. Eko-

⁴² To ostatnie pojęcie obejmuje *wiele zróżnicowanych czynników, stojących poza pracodawcą bezpośrednim i wywierających określony wpływ na to, w jaki sposób kształtuje się umowa o pracę, a w konsekwencji mniej lub bardziej sprawiedliwe stosunki w dziedzinie pracy ludzkiej, Laborem exercens*, 16.

⁴³ Tamże, 17.

⁴⁴ *Centesimus annus*, 36.

⁴⁵ A. Polańska, *Doniosłość pracy pracodawcy w Polsce*, [w:] *Przedsiębiorstwo w gospodarce rynkowej. Praca i kapitał*, Łódź 1997, s. 33.

nomia i technika mają o tyle sens, o ile pozostają w służbie człowieka. Przedsiębiorstwo jest dla człowieka, a nie człowiek dla przedsiębiorstwa. Pokonanie sprzeczności między kapitałem a pracą jest dla społeczeństwa, które chce budować sprawiedliwość społeczną, wymogiem koniecznym, wynikającym z pierwszeństwa osoby ludzkiej wobec rzeczy. Tylko człowiek – pracodawca lub pracownik – jest osobą. Kapitał jest tylko zespołem rzeczy. Przedsiębiorstwo przez swój wewnętrzny dynamizm, jest wezwane aby realizować pod wpływem odpowiedzialnych chrześcijan funkcję społeczną, która ma charakter etyczny – uczestniczyć w doskonaleniu człowieka, tworzyć warunki pozwalające pracy i ludzkim zdolnościom rozwijać się równolegle ze skuteczną i racjonalną produkcją dóbr i usług oraz czynić pracownika świadomym uczestnikiem procesu produkcji. Głównym przeciwnikiem chrześcijańskiej koncepcji przedsiębiorstwa jest pogląd, który ocenia pracę i produkcję pod względem skuteczności. Przedsiębiorstwo nie jest jedynie miejscem produkcji wielorakich dóbr, ale powinno przekształcać się we wspólnotę osób, w przyjazne środowisko rozwoju integralnego osoby ludzkiej.

Nauczanie społeczne Kościoła, wskazując na wzrastające znaczenie przedsiębiorstw w życiu społecznym i gospodarczym, podkreśla potrzebę ich prawidłowego funkcjonowania, zgodnie z zasadami etycznymi oraz ekonomicznymi. Nie pomniejszając celów ekonomicznych, takich jak: produkcja, zysk, nowe miejsca pracy, rozwój gospodarczy, dokumenty Kościoła przypominają, że przedsiębiorstwo jest przede wszystkim wspólnotą osób, które przez pracę nawiązują liczne więzy społeczne, doskonalą swoje umiejętności oraz współpracują ze Stwórcą w dziele doskonalenia świata. Zadania pracowników i pracodawców, wynikające z podejmowanej działalności gospodarczej, są służbą na rzecz dobra wspólnego. Ekonomia i technika o tyle są dobre i pożyteczne, o ile pozostają w służbie człowieka.

The Concept of an Enterprise in the Social Teaching of the Catholic Church

Summary

Post-Vaticanum Secundum teaching of the Catholic Church emphasizes the role of different forms of social life for integral development of a human person. Communities, beginning with the natural one such as a family to the most complex ones determine quality of social life. Theological basis for the interest of various forms of social life are the truths about: social nature of a human being, common calling to salvation and the model of the Church as a community of people of God.

The essential role of enterprises in contemporary economic life and their influence on lives of employees cause that social teaching of the Church has developed certain postulates relating to that specific form of social life. In the ethical reflection on an enterprise present in the Catholic social teaching, there are three clearly-cut planes: enterprises as communities of people, enterprises as a meeting place of capital and work, and important influence of contemporary (particularly international) enterprises on culture, on a family and economy, in a global dimension as well. Anthropological and deeply humanistic concept of an enterprise presented by the Church does not undermine its economic aspects, but puts a human person, a creator of social life in the center.

Key words: *enterprise, dignity, community, profit, globalization*