

## **„ДУВАЊЕ У ПИШТАЉКУ”**

**Александар ФАТИЋ**

Запослени у јавним службама и у привредним компанијама се у појединим ситуацијама у склопу свог посла суочавају са низом моралних конфликта, који укључују, с једне стране, потребу (или норму) да се буде лојалан послодавцу и, с друге стране, морални захтев да се пре свега буде лојалан широј заједници и њеним етичким принципима. Појединац доживљава свој лични морални интегритет пре свега као резултат просуђивања шире заједнице, као скуп норми које је преузео од социјалног окружења или које су резултат његових религиозних или других уверења. У сваком случају, он себе доживљава као морално интегрисану личност уколико поступа у складу са тим нормама, а не безусловно у складу са потребом да буде лојалан послодавцу. Стога се, у ситуацијама када у служби дође до злоупотреба које могу угрозити јавни интерес, запослени налази у унутрашњем конфликту, између потребе да, у складу са принципом службене лојалности, заштити послодавца, и потребе да заштити јавност објављивањем злоупотребе ван саме организације, односно, како се то популарно каже, „дувањем у пиштаљку”.

Постоје различите „пиштаљке”, на различитим нивоима. У интегрисаним системима, у којима само поједини службеници поступају корумпирано или на други начин злоупотребљавају свој положај, довољно је дунути у најтишу „пиштаљку”, односно пријавити случај надлежном надређеном службенику унутар организације. Међутим, у драстичнијим случајевима, када је велики део организације корумпиран, када прете опасности од „ућуткавања дувача” и предузимања репресије према њему, а да за злоупотребу као разлог за репресију нико не зна, потребно је дунути у гласни-

ју пиштаљку, као што је пријављивање случаја полицији или другим владиним службама. У неким случајевима, објављивање скандала у јавности је једини начин на који је могуће дунути у пиштаљку. Ипак, свако дување у пиштаљку је врло ризично и укључује моралне дилеме које се свode на специфичну личну агонију дувача у пиштаљку, односно службеника који пријављује злоупотребу.

### ДЕФИНИЦИЈА ДУВАЊА У ПИШТАЉКУ И МОТИВАЦИЈА ЗА ЊЕГА

Према једној дефиницији, дување у пиштаљку је „поступак запосленог којим он обавештава јавност о неморалном или нелегалном поступању свог послодавца или надређеног”.<sup>1</sup>

Проблематика у вези са оваквим обавештавањем јавности о неодговарајућим поступцима послодавца се обично расправља у четири основна контекста, наиме (1) како што прецизније дефинисати дување у пиштаљку, (2) да ли је и када оно морално допустиво и оправдано, (3) да ли и када постоји обавеза да се дуне у пиштаљку и (4) који су одговарајући механизми за институционализацију дувања у пиштаљку.

Практични проблеми са којима се, у мотивационом смислу, суочава потенцијални дувач у пиштаљку, подразумевају низ моралних конфликта које он мора да разреши пре него што дуне у пиштаљку.

Пре свега, запослени треба да одлучи да ли је објављивање информације у јавном интересу, а то није увек лако проценити, јер често није сасвим јасно ко је конкретно одговоран за конкретну злоупотребу или пропуст, колика је претња за јавни интерес која проистиче из прекршаја, и колика је вероватноћа да објављивање информације доведе до промена

<sup>1</sup> Дефиниција Нормана Боувија (Norman Bowie) — видети према: Ronald Duska, “Whistleblowing and Employee Loyalty”, у: Joseph Desjardins & John McCall (eds), *Contemporary Issues in Business Ethics*, Wadsworth Publishing Co., Belmont, CA, 1985, pp. 295–300.

на боље у пракси послодавца.<sup>2</sup>

Други морални конфликт проистиче из потребе да се узајамно одмере професионална етика, која, према мишљењу неких коментатора, налаже лојалност колегама и послодавцу, и дужност која проистиче из јавног интереса, која се обично сматра супериорном у односу на саму професионалну етику уско посматрану.

Трећи конфликт је личнији, и односи се на однос између процене да, са тачке гледишта јавног интереса, треба проговорити у јавности, и процене да ће то довести до одмазде послодавца од које се запослени тешко може заштитити.

Коначно, дување у пиштаљку доводи у питање раширену аргументацију појединих друштвено утицајних професија о томе да су оне једине у стању да саме себе контролишу. На пример, лекари често сматрају да њих нико осим лекара не може контролисати, пре свега због тога што располажу знањима која су езотерична за већину припадника друштва, па самим тим сматрају да се, услед специфичности тих знања, и етички статус њиховог поступања мора процењивати само од стране стручњака који су у стању да адекватно одмере објективне околности у којима су деловали. И неке друге, мање езотеричне професије, настоје да друштву наметну стандард самоконтроле, попут правника, који, иако у основи баратају елементарним интуицијама о праведности о којима се друштво свакодневно на различите начине изјашњава, често као корпоративно устројена интересна, а и професионална, група, перпетуирају тзв. јавни наратив о томе да „само правници могу процењивати правнике”. Не улазећи у дискусију тога колико су ови ставови, поготово у другом наведеном случају, неосновани, довољно је констатовати да дување у пиштаљку унутар било које професије која сматра да располаже практичним монополем на самоконтролу изазива гнев припадника те професије, и може имати врло тешке последице за дувача у пиштаљку, у структурном (припадност професији и

2 Sissela Bok, “Whistleblowing and Professional Responsibility”, у: *The New York University Education Quarterly*, vol. 11, no. 4, 1980, pp. 2–10.

могућност да се њоме бави) и дугорочном смислу.

По својој природи, дување у пиштаљку је слично сваком друштвеном неслагању са ставовима већине или власти, али је по домену уже, јер се друштвено неслагање може односити на било коју одлуку или званични став, док дување у пиштаљку објављује неслагање са конкретном злоупотребом. При дувању у пиштаљку, дувач у принципу настоји да заустави корумпирано поступање, али је у томе често онемогућен. Наиме, он у начелу објављује злоупотребу чланова свог „тима”, тако да се његов поступак најчешће доживљава као прекршај лојалности. Такође, он обично нарушава и хијерархијско устројство организације, јер излазак изван круга организације да би се у јавности указало на злоупотребе или пропусте унутар ње подразумева да ће организација бити изложена пажњи јавности и, посредно или непосредно, угрожена, те да ће хијерархија управљања организацијом такође бити изложена спољашњем притиску. Обе врсте нарушавања институционалних правила подразумевају да постоји могућност одмазде организације и њене хијерархије против дувача у пиштаљку као појединца.

Да би дување у пиштаљку било успешно, оно се мора односити на јасно присутну претњу друштву. Уколико претња није директна, или би се тек могла појавити у будућности, највероватније је да јавност уопште неће реаговати на упозорење, а дувач у пиштаљку ће се изложити одмазди оних које је оптужио. Стога је врло битна процена проблема у вези са којим треба дунути у пиштаљку са тачке гледишта начина на који ће га јавност доживети, пре него што се прибегне дувању у пиштаљку.

Други услов да би дување у пиштаљку довољно мотивисало јавност да реагује је да начин давања упозорења буде довољно атрактиван, да узбуди публику, иначе само упозорење може проћи непримећено од оних који треба на њега да реагују.

Коначно, дунути у пиштаљку има смисла само у релативно уређеним системима, дакле или у организацијама које су добро устројене и које карактерише висок ниво интегрите-

та, а унутар којих су појединци начинили прекршаје, или, уколико је интегритет институција доведен у питање, онда бар у друштву у коме остале институције функционишу и могућ је сложен одговор тих институција на проблеме који се објављују. У разореном друштву, у коме институције генерално слабо функционишу или уопште не функционишу, у коме влада висок степен конфузије и аномије, дакле у анархичним околностима, дување у пиштаљку нема никаквог смисла, јер дувача у пиштаљку излаже реперкусијама, а не доноси резултате због којих се он одлучио на интервенцију.

Уколико је мотивација за дување у пиштаљку здрава, дакле уколико се она заснива на увиђању опасности за друштво, онда је та мотивација у анархичним друштвеним околностима угрожена, тако да, у начелу, у тим околностима треба очекивати мање потенцијалних дувача у пиштаљку.

Конкретно, уколико постоје функционалне институције, правосуђе и тужилаштво, које су у стању да ефикасно и брзо заштите права запосленог од неправедне одмазде послодавца против кога је запослени дунуо у пиштаљку, онда су присутне системске претпоставке за позитивну мотивацију да запослени, када исцрпе све друге могућности, или када оне из неког другог разлога нису на располагању, дуну у пиштаљку. Истовремено, уколико је у друштву корупција раширена, институције разорене, а контролни механизми под контролом неформалних центара моћи, политичких странака и угледних појединаца, па, рецимо, правосуђе и извршне инспекције не функционишу, тако да запослени нема институционалну заштиту од одмазде, он је демотивисан да дуне у пиштаљку, јер се суочава са непропорционалним личним ризиком. Другим речима, у анархичним друштвеним околностима појединац није заштићен од организација, а истовремено, с обзиром на раширену корупцију и фактичку имобилизацију или колапс система, сама сврха дувања у пиштаљку, у смислу проузроковања позитивних промена, је доведена у питање. Укратко, ако је све корумпирано, чему исправљати стање у неком малом сегменту, поготово ако то значи ризик за сопствени опстанак. С друге стране, у уређеном систему има смисла дунути у пиштаљку, јер уочена неправилност одудара

од опште друштвене атмосфере, која ја уређена и обележена интегритетом службеника и институција.

Описани однос друштвене уређености и мотивације за дување у пиштаљку је уједно и и један од најозбиљнијих проблема у вези са транзиционим друштвима, која карактерише висок ниво анархије и недостатак друштвеног консензуса, недовољна контрола над репресивним институцијама које прете да постану власт по себи, и нефункционално правосуђе. Пошто је у таквим околностима стање у вези са корупцијом по дефиницији врло лоше, утолико би било значајније да појединци дувају у пиштаљку. Истовремено, дубоко еродирани интегритет друштва демотивише дување у пиштаљку, што онда додатно доприноси друштвеном расулу.

### **МОРАЛНА ДИМЕНЗИЈА ОДЛУКЕ ДА СЕ ДУНЕ У ПИШТАЉКУ**

У савременој литератури о дувању у пиштаљку постоје два супротстављена става у погледу питања о моралности дувања у пиштаљку. Један, који је доминантан, сугерише да дување у пиштаљку нарушава моралне принципе попут лојалности колегама, те да стога мора постојати посебно оправдање да би се донела одлука да се дуне у пиштаљку. Други став сугерише да у ствари не постоји проблем, јер је дување у пиштаљку у начелу моралан акт, а да појединац, принципијелно посматрано, не може имати никакву генералну обавезу лојалности према организацији, поготово према привредној организацији (компанији).

#### *Лојалистичка перспектива*

Прво становиште полази од претпоставке да је дување у пиштаљку нарушавање поверења организације у запосленог, јер организација подразумева да може очекивати значајан степен лојалности од запосленог, те да се тиме, нужно, наноси штета организацији. Стога је потребно да дувач у пиштаљку добро одмери штету која прети друштву од прекршаја у вези са којим намерава да дуне у пиштаљку наспрам штете која ће бити нанета организацији самим

дувањем у пиштаљку.<sup>3</sup> У том контексту се пре свега поставља питање о томе како свести штету у смислу нарушавања лојалности на најмању могућу меру, а истовремено не допустити да корумпирано поступање остане непримећено. Ово становиште подразумева да постоји морална обавеза запосленог да буде лојалан својој организацији, и стога ћемо га назвати лојалистичком перспективом на дување у пиштаљку. У лојалистичкој перспективи, постоји изражена свест о потреби да се свако дување у пиштаљку морално оправда у контексту претпостављене моралне обавезе лојалности послодавцу. Стога лојалистички теоретичари сматрају да је оправдано дунути у пиштаљку само на начин који у најмањој нужној мери нарушава принцип лојалности, и да је, при доношењу одлуке да се о било ком конкретном питању дуне у пиштаљку, важно добро размотрити штету која ће тиме настати за послодавца, те да је оправдано изнети информацију у јавност само ако је штета која би проистекла за јавност од ћутања о злоупотреби већа него штета за послодавца која ће наступити услед откривања злоупотребе.

Један од начина да се нарушавање лојалности компанији сведе на неопходни минимум је постепено дување у пиштаљке, користећи при томе прво најтишу пиштаљку, а потом гласније, све до отвореног излажења у јавност, које је најгласнија пиштаљка. Уколико унутар организације постоје службе или службеници који су задужени за решавање релевантних проблема, онда се прво треба обратити њима, јер ако се проблем може решити унутар организације, онда је губљење времена за јавност излазити у јавност са тим проблемом, а осим тога такво радикално дување у пиштаљку непотребно наноси штету организацији. Уколико, међутим, нема начина да се о проблему продуктивно расправља унутар организације, или је проблем такав да се питање о њему не може ни поставити унутар организације (тешка корумпираност великог броја службеника, или чак већине, или пак више кључних руководиоца од којих „све зависи”), или уколико нема времена да се проблем расправља унутар организације (прети еколошка катастрофа или тешка злоупотреба јавне моћи), или

---

3 Ibid.

је пак институција толико репресивно устројена изнутра да би интерно постављање питања довело до тешких последица за дувача у пиштаљку и гушења саме расправе — уколико је било који од ових услова испуњен, тада је оправдано одмах дунути у најјачу пиштаљку.

Неке организације подразумевају, да би се неко у њима запослио, да се он обавезе на чување тајни и одрекне права на излагање у јавност у вези са питањима о функционисању организације. Најтипичније такве организације су службе безбедности, или тајна полиција, обавештајне и контра-обавештајне службе, као и организације које се баве тзв. пословним консалтингом високог ризика, у чијем раду не само запослени, него и сви сарадници морају прво потписати споразум о тајности да би им уопште било саопштено у погледу чега се од њих очекује савет или консултантска услуга.<sup>4</sup> Чак и онда када су потписани споразуми о поверљивости, постоје штете за јавност, односно за јавни интерес, које оправдавају да се дуне у најгласнију пиштаљку. И у раду тајних служби постоје примери да су запослени изашли у јавност у вези са злоупотребама, а када су тајне службе покушале да их гоне због нарушавања закона о тајним службама, судови су их заштитили. Један од скорашњих примера је случај Кетрин Ган (Katharine Gunn), службенице једне британске обавештајне службе.

Радећи у обавештајној структури као стручњак за кинески и јапански језик, Кетрин Ган је једног дана случајно дошла до електронске поруке од стране америчког обавештајца, којом се од британске обавештајне службе тражило да прислушкује шест делегација при Уједињеним нацијама, које је потом требало некако „убедити” да подрже доношење нове резолуције УН којом би се „покрио” напад на Ирак.

4 Овом аутору је недавно приступила таква компанија из Немачке, Control Risks GmbH, са криптичним захтевом за „сарадњу” у вези са неспецификованим послом, а за добијање додатних информација је захтевано потписивање споразума о поверљивости, до кога није дошло. Реч је о начину пословања консултантских компанија које је у супротности са начелима прозирности и демократичности, па стога такво поступање треба сагледавати са извесним опрезом.



Уследили су дани испитивања савести и размишљања. На крају, Кетрин Ган је закључила да је реч о недемократском начину рада, који је у супротности са расположењем британског народа, и пустила је информацију у јавност. Медији су вест проверавали чак три недеље, пре него што су је објавили. Одјекнула је медијска бомба.

У обавештајној служби је започео унутрашњи „лов” на извор информације. Кетрин је ухапшена, испитивана, пуштена, затим поново хапшена и пуштана уз кауцију, а потом је оптужена за одавање службене тајне противно Закону о тајним службама. Фебруара 2004. године, у чувеном лондонском суду Олд Бејли (*Old Baily*), имала је последњи сусрет са тужиоцем. Њени адвокати су затражили да влада достави суду на увид комплетне материјале који су били повезани са случајем, а који су иначе заштићени као службена тајна.

Судија је одлучио да нареди тајним службама да открију документе, упркос класификацији, јер је сматрао да су права Кетрин Ган важнија од фаме о мистици државно-ратничких послова. На то, да би избегао откривање докумената, тужилац је повукао оптужбу и Кетрин Ган је из суда изашла слободна.

Институционални систем у коме је држава, укључујући и тајне службе, странка пред судом, омогућава да се заштити појединац чак и у овако драстичним случајевима дувања у пиштаљку.

Посебан аспект моралног избора при одлуци да се злоупотреба изнесе у јавност је питање о откривању или неоткривању идентитета дувача у пиштаљку. Због могућих последица, дешава се да дувач у пиштаљку поднесе анонимну пријаву, која онда посебну тежину ставља на провере које спроводе владине агенције, али истовремено штити самог дувача у пиштаљку од одмазде организације или појединаца на позицијама моћи унутар организације. Кредибилитет информације која се открива дувањем у пиштаљку је већи уколико се дувач у пиштаљку идентификује, а самим тим је информација и проверљивија. Уколико је дувач спреман да прихвати одговорност за свој поступак, већа је вероватноћа да

ће га јавност схватити озбиљно. Његове мотиве је лакше проверити ако се зна његов идентитет, а уз његову помоћ и чињенице се могу јасније и лакше утврдити. Анонимна пријава, с друге стране, даје велику моћ истражним агенцијама, које онда могу усмеравати своју истрагу у ком год правцу желе и практично могу поступати на начин који подсећа на деловање тајне полиције, када се не зна извор информација на основу којих делују.

*Скептичка перспектива у односу на лојалност  
органацији*

Други главни приступ питању о моралитету лојалности је скептички, јер, као и сваки скептицизам, полази од претпоставке да постоје разлози са сумњу, у овом случају разлози за сумњу да уопште постоји морална обавеза лојалности компанији или другој формалној организацији. Када је реч о компанији, онда је циљ тог типа формалне организације да оствари што већи профит. Имајући то у виду, може се довести у сумњу претпоставка да постоји нека морална обавеза да запослени буду лојални структури која изнад свега има у виду повећање профита. Они имају обавезу да раде у складу са својим најбољим могућностима, заузврат за плату коју примају али, према моралним скептицима, они истовремено немају моралну обавезу да буду лојални компанији изван обавеза које проистичу из садржаја њиховог уговора о запослењу, дакле ван домена извршавања својих радних обавеза за које су плаћени. На исти начин као што запослени нису дужни да воле компанију или њено руководство, они, према становишту моралних скептика, нису дужни ни да осећају лојалност према компанији, све докле док не крше своје радне обавезе и формално дефинисане дужности у компанији.

Сличан закључак се може извести и за запослене у било којој другој формалној организацији, јер свака таква организација има примарни циљ који није, по свом садржају, превасходно морални циљ, а самим тим ни запослени немају моралну дужност да буду лојални према организацији. Реч је о томе да морални скептици све формалне организације

схватају само као средства, инструменте за реализацију оних циљева које те организације себи постављају у програмском смислу, а из тог схватања проистиче непостојање моралне обавезе према инструменту. Посматрано са ове тачке гледишта, организација нема релевантан морални субјективитет да би уопште могла бити референца моралне дужности, ништа више него што аутомобил може бити референца моралне обавезе лојалности. Као што човек нема никакву моралну обавезу према свом аутомобилу, он нема ни моралну обавезу према формалној организацији. Он има фактичке обавезе у односу на аутомобил, дакле мора га регистровати, мора за њега поседовати документацију о власништву и, ако жели да аутомобил исправно функционише, мора га редовно сервисирати и оправљати, али то нису моралне, него практичне, инструменталне обавезе, које служе томе да аутомобил испуни своју сврху, а то је да безбедно, ефикасно и легално превози свог власника. Уколико власник прода аутомобил и набави други, он тиме није изневерио никакву моралну обавезу према аутомобилу. Слично томе, са скептичке тачке гледишта, ако неко примети да у формалној организацији у којој је запослен нешто није у реду, и то се најбоље може решити дувањем у најјачу пиштаљку, дакле изношењем неправилности у јавност, нема никаквог моралног разлога да он то не учини, јер не постоји никаква обавеза лојалности организацији која би то спречила.

Аутори који, у наведеном контексту, заступају позицију моралног скептицизма сматрају да аналогија између рада у формалним организацијама и учествовања у тиму искривљује перспективу морала запослених. Сваки менаџер жели да створи ситуацију у којој ће запослени компанију или другу формалну организацију доживљавати као тим, и показивати лојалност према том тиму. Ако они поступају на описани начин, компанија ће, по свој прилици, боље пословати. Међутим, то не значи да реално постоји морална обавеза запослених да буду лојални фирми исто онако како треба да буду лојални спортском тиму, јер између околности у којима послују формалне организације и околности у којима наступају спортски тимови постоје суштинске разлике са моралним последицама. У спорту постоје добитници и губитници,

при чему бити губитник, у највећем броју случајева, не подразумева неке драстичне, а поготово не егзистенцијалне, последице. Губитници у привредном пословању или раду других формалних организација су у далеко тежем положају од спортских губитника, и неретко су директно егзистенцијално угрожени. Истовремено, људи слободно бирају да ли ће учествовати у спортским надметањима, док практично нико сасвим слободно не бира да ли ће имати посла са формалним организацијама, пошто је њихов досег изузетно широк и постоје како практичне, тако и законске обавезе да сви чланови друштва ступају у односе са формалним организацијама (регистровање пребивалишта, издавање личних докумената, наплата пореза, запошљавање, итд.). Стога формалне организације никако нису тимови, већ сасвим различите структуре које — као инструменти — проузрокују озбиљне последице за појединце, а то није основа за лојалност. Лојалност је однос који подразумева извесну интимност и узајамну моралну обавезу, а управо такву узајамност моралне обавезе скептик пориче. Као што даје право запосленом да, без икаквих моралних брига, без зазора дуне у најјачу пиштаљку, морални скептик тако даје и организацијама право да поступају искључиво у складу са инструменталном рационалношћу, немајући и виду императиве моралне рационалности.<sup>5</sup>

Морални скептик сматра да је дилема која се поставља пред дувача у пиштаљку не то да ли изношењем проблематичне ситуације у јавност нарушава лојалност организацији, него то да ли постоји морална обавеза пред јавношћу да се дуне у пиштаљку ако би то донело тешке последице за дувача у смислу одмазде формалне организације. Не поставља се питање о томе има ли запослени морално право да дуне у пиштаљку, него које су границе његове обавезе да дуне у пиштаљку, ако би, са тачке гледишта његових интереса, то било ризично. Другим речима, интереси формалне организације уопште не улазе у калкулацију моралног оправдања било које врсте поступања дувача у пиштаљку, већ искључиво интереси јавности и интереси самог дувача у пиштаљку. Обавеза према јавности постоји практично *a*

5 Ronald Duska, "Whistleblowing and Employee Loyalty", op. cit.

*priori*, дакле по дефиницији је пожељно дунути у пиштаљку кад год се у некој формалној организацији појави злоупотреба, али је та обавеза ограничена правима и интересима самог запосленог.

Према Роналду Дуски, морални скептик треба да усвоји позицију моралног минималисте, а то значи становиште да се моралне обавезе свде на избегавање да се било ко повреди или оштети, односно да се оне схватају као негативне, као забране поступања које би другима нанело повреду или штету. У етици се ове негативне обавезе могу сматрати „обавезама” у ужем смислу. Шире обавезе, које би подразумевале не само обавезе да се не чини зло, већ и да се чини добро другима, могле би се назвати „обавезама у ширем смислу” или „суперерогацијом”. Морални минималиста не признаје суперерогацију, дакле он не сматра да постоји морална обавеза да се чини добро, а самим тим, уколико би откривање злоупотребе донело проблеме дувачу у пиштаљку, он нема обавезу да дуне у пиштаљку, јер он, у суштини, има „обавезу” да чини добро само себи, а не и другима.

### **ВРЕДНОСТИ И МОРАЛНО РАСУЂИВАЊЕ О ОБАВЕЗИ ЗАПОСЛЕНОГ**

Свако морално расуђивање почива на скупу вредности које опредељују и моралне закључке, па се то може рећи и за наведени „лојалистички” и скептички став. Лојалистичка аргументација подразумева да припадност формалној организацији није само уговорни однос у коме се рад размењује за материјалну надокнаду, дакле плату, већ и конститутиван однос за идентитет како формалне организације, тако и запосленог. Другим речима, према овом становишту, нас као припаднике друштва делимично одређује и наша професија, односно припадност некој формалној организацији, на исти начин на који нас, у политичком животу, одређује припадност политичкој странци. Стога лојалистичко становиште имплицира да постоје природне обавезе запосленог према својим колегама и према послодавцу које су суштински моралне природе, јер сваки запослени делимично конституише колектив, као што и колектив одређује појединца. Као делић иде-

нтитета колектива, а тиме и формалне организације, појединац има *prima facie* обавезу лојалности колективу, што не значи да ту обавезу по снази не може превазићи обавеза према друштву у ширем смислу, чији је члан, у можда још суштинскијем смислу, исти тај појединац. Стога у лојалистичкој перспективи запослени до извесне границе има обавезу да чини добро свом колективу, односно постоје извесна легитимна очекивања колектива, то јест формалне организације, од сваког запосленог, а та легитимна очекивања укључују и извесну меру лојалности коју је тешко прецизно одредити, али принцип лојалности свакако треба имати у виду при одмеравању да ли је нека ситуација оправдање да се тај принцип прекрши или не.

Позиција моралног скептика се заснива на претпоставци да су односи у друштву који су посредовани институцијама (или „формалним организацијама”) искључиво засновани на интересима, а то значи да свако примарно штити свој интерес, а тек потом долазе моралне обавезе према другима.

Обе позиције имају своје различите, мање или више интуитивно прихватљиве аспекте, али треба имати у виду да је позиција моралног скептика у целини неодржива. Наиме, то је позиција која је неспојива са општедруштвеним моралом, јер када би свако био морални минималиста, у друштву би потпуно изостао сваки колективни дух, пошто би се односи чланова друштва сводили на то да један другог не повреди, ако баш не морају, а позитивних иницијатива да се учини неко колективно добро не би било. То није реално објашњење духа људског друштва, које није само коегзистенција дискретних појединаца, него заједница креативних бића која су суштински усмерена једно ка другом.

Друга неадекватност моралног скептицизма лежи у претпоставци да организације нису одређене појединцима који у њима раде, то јест да су институције некакви апстрактни субјекти, или квазисубјекти, друштвене машине, у којима различити појединци могу, практично без промене, обављати исте функције. Искуство показује да формалне организације много више зависе од појединаца него што то

сугерише скептички став, и са променом појединаца у тим организацијама често се драстично мења њихов дух, политика, па и доживљај организација у друштву. Као што један врхунски професор универзитета може својим одласком потпуно променити доживљај тог универзитета у локалној средини, тако и врхунски менаџер, стручњак за борбу против корупције или злоупотреба, може донети репутацију и ефикасност формалној организацији у којој ради, или пак проузроковати губитак те репутације. Стога је врло значајно како ће се појединац поставити у односу на организацију, и да ли ће показати одговарајућу лојалност према структури која одређује његов (професионални) идентитет и чији он, с друге стране, корпоративни идентитет такође делимично одређује.

Посебан проблем, са духовне тачке гледишта, представља став моралног минималисте да не постоји обавеза да се чини добро, већ само забрана да се чини зло, јер, рецимо, верујући Хришћанин не може никада прихватити такво становиште, а друштва заснована на хришћанској вери и цивилизацији која се заснива на хришћанским вредностима су примарни контекст у коме се уопште постављају питања о корпоративној и пословној етици. Управо се у хришћанским срединама појављују дилеме у вези са дужношћу, границама обавезе, односу између својих и туђих интереса (сва она питања која сачињавају пословну етику, као и сваку другу етику). Пошто су то друштва заснована на вери која признаје слободу појединца, дакле његово право да се опредељује за или против вредности на којима се друштвене норме заснивају, па оправдавају опредељивање за хришћанске вредности, а осуђују опредељивање против њих, у њима је и могућ дискурс о границама моралног оправдања појединих облика деловања зависно од контекста и моралне аргументације. Искуствено посматрано, практично и нема анализа пословне етике из земаља, рецимо, исламског света, или пак из будистичке културе. Норме и вредности су другачије, а самим тим је и мање иницијативе да се развија етичка аргументација, бар у овом сегменту.

Када се има у виду социјални и вредносни контекст пословне етике, постаје јасно да је позиција моралног мини-

малисте противна свим социјалним и духовним претпоставкама на којима су та друштва заснована. Хришћанска етика, која је основа сваке прихватљиве пословне етике, подразумева управо обавезу тзв. суперерогације, дакле обавезу да се у позитивном смислу чини добро. Реч је о конструктивном начелу које захтева од чланова друштва, а у изведеном смислу и од запослених у било којој друштвеној институцији, било да је она привредна или административна, да чине добро у систематском смислу, како својој организацији, тако и својим колегама и друштву у целини. Управо због те обавезе се и појављује конфликт моралних начела када организација западне у моралне проблеме, то јест када се у њој појаве мање или више раширене злоупотребе, јер појединац и даље има све наведене обавезе суперерогације, дакле, обавезе да чини добро својој организацији, појединцима у њој и друштву у целини. Када чинити добро друштву у целини значи наудити организацији и колегама, човек је у моралном конфликту, а управо тај конфликт је корен читаве пословне етике. Без „суперерогације” хришћанске етике, проблема нема, а тиме нема ни етике. Међутим, без те суперерогације нема ни друштва, ни кооперативног духа у њему, ни бољитка у било којој делатности. Према томе, морални минимализам не само да је дубоко промашено морално становиште, него је то и логички противречно становиште, јер оно даје одговор на питање о моралном конфликту негирајући сам морални конфликт.

Морални конфликт настаје тамо где постоји морал, и где није непосредно јасно, бар појединцу, на којој страни норми које су у конфликту лежи приоритет. Закључити да у ствари и нема конфликта — да нема различитих норми и да појединац нема проблем — исто је као болеснику саопштити да он у ствари није болестан, те да стога треба да престане да осећа бол. То неће отклонити бол, већ ће просто бити очигледно погрешна дијагноза. Исто се може рећи за морални минимализам као саставни елемент моралног скептицизма у пословној етици. Стога ваља бити изузетно резервисан према објашњењима која, наоко заводљиво, „укидају” елементарне интуиције о комплексним односима између организација, појединаца и друштва у целини, тиме што ће се организације



прогласити „машинама” или „пуким инструментима”. Редуccionизам ове врсте и није етика, већ окретање леђа етици у недостатку одговарајућег одговора на етичка питања.

Одговори на питања о природи и границама моралне обавезе да се дуне у пиштаљку нису једноставни, и зависе од осетљиве процене читавог низа околности и претпоставки, и на том трагу су критеријуми који су повезани са потребом да се у пиштаљке дува постепено, од најтише до најјаче, да се, када је год то могуће, употребе унутрашњи механизми контроле у самој организацији, да се процене потенцијалне опасности за друштво и штете за организацију од различитих опција за деловање, те да се, након свих тих разматрања, донесе одлука о поступању у конкретној ситуацији. Са интуитивне тачке гледишта, једино такво процењивање оправданости дувања у пиштаљку, које је грубо у складу са перспективом која је овде описана као „лојалистичка”, бар најзглед, задовољава захтеве за уважавањем општих хришћанских и друштвеноприхваћених моралних норми, као и захтеве које поставља свакодневна стварност постојања у друштву дубоко прожетом институционализованим односима и личном драмом коју такав висок степен институционалног посредовања људских односа доноси за појединца.