

Јован Бабић
Филозофски факултет
Београд

UDK: 316.62.1
Оригиналан научни рад
Примљен: 25. 12. 2009.

РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И ДУЖНОСТИ

Радне обавезе претходе радним правима и представљају структурно важнији део радног и пословног процеса и једнако важан део пословне етике као радна права. Те обавезе се артикулишу у три основна вида: 1. као опште радне обавезе које налазимо у сваком радном и пословном односу, и у њима долазе до изражаја врлине као што су поштење, поверење, поузданост. 2. као специфично професионалне дужности карактеристичне за поједине професије велике сложености и повећане одговорности, и у њима се успостављају повећани захтеви и очекивања, а прате их карактеристичне професионалне врлине. 3. менаџерске дужности и обавезе повезане са великом одговорношћу коју у пословању имају менаџери и руководиоци; они морају да доносе крупне одлуке које имају велики учинак не само на посао него и на све оне који у њему учествују, и као одлучиоци они су суочени са посебно тешким и компликованим искушењима. У раду се анализирају појмови радне дисциплине, лојалности према свом предузећу, сукоби разних врста интереса, границе послушности, дужности које ограничавају радне обавезе, врлине које прате различите типове обавеза и дужности.

Кључне речи: *Радне обавезе, професионалне врлине, менаџерска овлашћења и дужности, лојалност, радна дисциплина, границе послушности.*

І Увод

Иако права иду у пакету с обавезама, између њих ипак не постоји ни директна ни потпуна симетрија. Права представљају заштиту оних интереса који јесу или се узимају као веома важни. Ти интереси су понекад конститутивни (за устројство основних вредности индивидуалног и друштвеног живота, као што су вредности имовине и других законом заштићених установа), понекад витални (као што је вредност живота или здравља), а понекад просто довољно значајни и истовремено потенцијално угрожени да заслужују да се заштите правима. Права подразумевају да други имају обавезу да их поштују, и те обавезе су ограничења, лимити слободе у одлучивању и поступању у вези с предметом тих права. У систему важећих права постоји међусобно покривање права и обавеза зато што право повлачи овлашћење да се други принуде на поштовање захтева садржаног у праву. Упрошћено, можемо рећи да се у сваком вредновању полази од интереса, јер без интереса, заинтересованости за нешто, ништа нема вредност (ствари и догађаји у свету су вредносно неутрални), и да су сви интереси *prima facie* добри и оправдани на основу примитивних разлога (садржаних у реалности жеља) који их конституишу. Да

би било поступка који се разликује од пуког догађаја који би се десио и да нико ништа није одлучио (да нико није био заинтересован), мора постојати жеља и мотив, и на тој основи постављени циљ и одлука да се тај циљ реализује, и тек на тој основи се може говорити о вредностима. У овом примитивном и минималном, *prima facie* смислу, све су жеље оправдане док се не покаже да нису, што је могуће само ако се реализација неке жеље сукоби с неким другим, јачим и важнијим интересом.

Ово повлачи вредносну асиметрију између ове минималне, на постојању мотива радње засноване, оправданости за неки поступак и његове потенцијалне неоправданости и неисправности. Све зависи како се постављени циљ радње уклапа у целину живота. Живот је *делатност* постављања циљева и њихове реализације (барем у покушају, јер понекад успех изостане), слобода је претпоставка могућности ове делатности (као *моћ* да се циљеви уопште поставе и покушају да се реализују), што људски живот одређује као реализацију слободе, а слободу као *моћ* да се дела, што у економији значи *моћ* да се *ради*¹. Циљеви се постављају зато што постоји мотив, жеља, да се нешто постигне. Тако имамо комплетну схему вредновања и могуће приписивости одговорности за било који поступак, али су поступци у први мах сви оправдани јер сви претпостављају постојање мотива (односно жеље) који укључује сврху поступка као *разлог* поступања и заинтересованости да се та сврха оствари (ако нема разлога нема делатности већ имамо пуко догађање које долази по природној нужности). Без заинтересованости уопште нема поступка, и то обезбеђује да је у први мах сваки поступак оправдан, разлогом те заинтересованости.

Успешност у реализацији неког поступка показује делотворност и мотивациону снагу разлога који му стоји у основи, и ова сагласност између постављеног циља (намере) и његове реализације (успешно изведеног поступка) производи сатисфакцију, задовољство због испуњења намере. Будући да је основна функција разлога, као таквог, оправдавачка, то успех у овом примитивном и минималном смислу оправдава поступак, што се и показује у осећању задовољства који он нужно доноси. Што значи да је сваки успешно реализован поступак *добар*, јер је овај оправдавачки захтев садржан у разлогу постављања циља тог поступка задовољен. То је нормално значење речи, и појма, „добар“, и „добар тровач“ ће бити успешан тровач (а не неуспешан тровач). Тек у контексту целине живота може се испоставити да је неки успешан а не само неуспешан поступак рђав. То ће се десити онда када разлози који га оправдавају (који *делатнику* оправдавају и дају мотивациону снагу да изврши тај поступак) дођу у *сукоб* с неким другим *јачим* разлозима. У таквој ситуацији ће се конституисати нечије *право* као препрека извршењу тог поступка, и то право ће функционисати као *забрана* његовог извршења.

¹ Cf. J. Бабић, "Смисао и вредност рада", *Зборник Матице српске за друштвене науке*, Vol. 123, 2/2007.

Права и обавезе се отуда природно међусобно претпостављају. Видећемо касније да, иако права увек повлаче неке обавезе, постоје неке специјалне обавезе, моралне дужности, које понекад не повлаче нужно ничија права а да ипак те дужности и даље обавезују, и то категорички. То је зато што етика, која се бави моралним дужностима, од нас захтева више него било који скуп или систем обавеза, као што су на пример оне које налазимо у постојећим законима.² У контексту пословања, области људког делања којом се бави пословна етика, однос права и дужности је посебно тежак и компликован, али и важан. Права у процесу рада и артикулацији посла, *радна права*,³ настају као морална ограничења слободе избора садржане у принципу апсолутне добровољности: и тржиште, и конкуренција, а највише сам радни однос, имају недостатке који отварају простор за неравноправност и неправичност која се може предупредити само ограничењем кроз права оних који могу бити или постати угрожени овим недостацима.

Највећи од ових недостатак је основна неравноправност у дистрибуцији моћи између послодаваца и послопримаца, неравноправност која не угрожава само правичност већ понекад и могућност самог живота и право на живот. Ова неравноправност би остала непоправљива ако не би постојала нека радна права. У заснивању „радног односа“ у први мах имамо потпуну и неограничену слободу уговарања у заснивању посла, али како је рад нужна претпоставка самог живота (да би се живело мора се радити), то ова неограниченост, која није у суштинском нескладу са природом извођења посла (посао, као и рад, претпостављају слободу), може једне (послопримце) лишити прилике за посао неопходне за живот, што је могуће избећи само ограничењем апсолутности слободе и њеним подвођењем под правила која укључују (заправо враћају) претпостављену базичну равноправност, а та правила су радна права. Радна права одређују колико неравноправности се допушта (односно на којој тачки се неравноправност, иако можда израз сирове слободе, више не допушта), а нужност радних права значи да постоји граница неравноправности која представља не само морални минимум већ и тачку иза које нема елементарне животне сигурности и могућности успостављања права на живот. Али радна права нису део самог ни радног процеса ни радног ресурса, она су ограничења оне енергије (која долази из слободе као моћи одлучивања и делања) која омогућава процес рада и његову усмереност на резултат, производ рада, неко произведено добро (материјално добро, услугу, креацију, или било које постигнуће).

Насупрот радним правима, која су изведена из ограничења слободе садржане у радном процесу, радне обавезе произлазе директно из саме природе рада и природе посла. Рад означава делатност на остварењу неких поставље-

² Cf. Robert Audi, *Business Ethics and Ethical Business*, Oxford University Press 2009, p. 21.

³ Cf. Јован Бабић, „Радна права“, *Социолошки преглед*, 4/2008.

них циљева, и та делатност подразумева истрајност и упорност у том процесу, једно другачије ограничење слободе (као моћи да се можемо предомислити и одустати у сваком тренутку): вољу да се дисциплиновано настави с радом без обзира на то што бисмо могли и прекинути, и што би нам било удобније да одустанемо. Већ ова самоконтрола, која је суштински део процеса рада, укључује у себе једну перспективу о трајању процеса рада која производи очекивање да ће се рад наставити све док се рационално може очекивати резултат. Зато, иако је рад заснован на слободи, он у себи садржи димензију дисциплине и присиле. Још је више то случај код *посла*, који представља друштвено организовани и признати рад. Ту ова дисциплина и присила прелази с нивоа самоконтроле и добија јасну артикулацију контроле у процесу извођења рада у оквиру посла. Рад и радна дисциплина укључује одрицање од свих оних опција чија реализација постаје немогућа због преузетог посла.

Традиционално ова контрола подразумева да у радном *односу* имамо релацију хијерархије: *подразумева се* да је радни однос неравноправан, да постоји једна страна која наређује и друга која *слуша* и спроводи налоге које добија⁴. То је у структури и природи посла, тако је и правно регулисано, да је послопримац агент предузећа за које ради⁵. Послопримац, радник, онај ко обавља посао, па и менаџер или директор, увек има обавезу према свом послодавцу, и та је обавеза заправо сасвим директна⁶. Примарно је радна дужност дефинисана као однос обавезе према послодавцу који испоставља захтеве или налоге и очекује да они испуне или изврше, и тако је ова релација и правно, законски, регулисана. Ова директна обавеза садржана у послу подразумева да процес рада тече онако како хоће послодавац, а да послопримац извршава оно што послодавац, у оквиру тог процеса, налаже. Ово подразумевање може бити и само имплицитно, али оно увек у некој мери постоји. И оно наравно производи радне дужности и обавезе. Ове дужности и обавезе су повезане са одговорношћу која се конституише када се улази у радни однос. Та одговорност је различита у различитим радним, пословним и професионалним ситуацијама и улогама. Различита је одговорност обичног радника од одговорности менаџера, па ће и њихове обавезе на послу бити различите.

Појам обавезе укључује у себе елемент присиле дистрибуисане кроз време, дисциплину и озбиљност намере да се преузето и започето и заврши. Бизнис укључује велики и разноврстан скуп релација које укључују или подразумевају обавезе, дужности, успостављена општа и специфична очекивања и значајну моћ притиска и условљавања, код обе стране, и послодаваца и по-

⁴ Upor. R. T. De George, *Business Ethics*, Sixth Edition, Pearson/Prentice Hall, 2006, p. 410.

⁵ V. W. M. Michael, R. E. Frederick & M. S. Schwartz. *Business Ethics. Readings and Cases in Corporate Morality*, Fourth Edition, McGraw-Hill, 2001, p. 252.

⁶ Cf. Milton Friedman, „The Social Responsibility of Business Is To Increase Its Profit“, *The New York Times Magazine*, September 13, 1970; прештампано у многим зборницима и антологијама текстова из пословне етике.

слопримаца, али нарочито са стране послодавца. Подразумева се, али и експлицитно, радним уговором, захтева стварна реализација постављеног радног циља, резултат, и акумулација резултата.

Обавезе могу бити експлицитно уговорене, као што су на пример радни задаци, својства које они садрже (количина, квалитет, рокови, итд) – овде спадају како конкретни, појединачни, радни уговори тако и описи радних обавеза садржани у дескрипцијама појединих послова или врста послова садржаних у нормативним актима компанија, општих колективних уговора или других прописа и правила која су утврђена и прихваћена као део радног односа. Али обавезе могу бити и сасвим имплицитне, као што је понашање у складу с очекивањима одређене форме понашања у складу с угледом фирме, са зацртаним стратешким циљевима, итд. У принципу експлицитне обавезе се могу сматрати директно временски (и просторно) ограничене на време и место извршења посла (на прагу фирме се „оставља своје приватно ја“) док се имплицитне обавезе опиру таквој врсти ограничења и имају тенденцију да се „носе“ са собом увек и свуда. Може се рећи да имамо *три главна типа обавеза*: прво, опште *радне обавезе* (да се рад изведе и да се постигне реализација резултата), друго, специфичне *професионалне обавезе* (које се не ограничавају просто на то да се обави посао, извршење посла, већ и да се посао обави на примерен начин, компетентно и квалитетно али са специфичном артикулацијом својстава тог квалитета која ће бити различита за, на пример, лекара и инжењера али ће у оба случаја подразумевати одговарајућу стручност и *компетенцију*), и треће, посебне руководилачке, или *менаџерске обавезе* (које имају посебан карактер јер кроз овлашћења на одлучивање које укључују улазе у домен који у основној подели припада послодавцима: право одлучивања да се уопште ради, да се нека пословна или радна прилика или могућност уопште покрене и преведе из сфере замисливог у стварност). Сваки од ових различитих облика обавеза повлачи одговорност, али та одговорност се артикулише различито и има различит обим домет и учинак, пословни и други.

Постоје, наравно, и посебне, директне радне дужности. Ту спада пре свега обавеза да се примерено и у складу са уговором о раду (али и другим уговорима, нпр. општим и посебним колективним уговорима ако такви постоје) ради и обавља посао који је предвиђен. Ове дужности су, или би требало да су, описане у самим тим уговорима и пропратним описима посла који обично чине део уговора, и главни циљ који се у њима на почетку спецификује јесте опис тзв. "радног задатка" и начина његовог извршавања. Што је тај опис прецизнији то је ситуација јаснија и боља. Али ти описи нису увек, а често и не могу бити, довољно прецизни, што онда постаје могући извор разних врста несугласица и проблема, моралних и других дилема, и нејасноће докле се дужност протеже а одакле настаје нови терен. Често није ни лако формално утврдити где је та граница. На пример, већина послова у свом току укључује могућност напредовања али то напредовање не зависи само од опис квалитета и ефикасности извршавања основног циља посла већ и разних

других, пропратних, мање или више важних делова тог интегралног процеса који се не своди и не може ограничити само на пуки рад. Није то само тачност (у долажењу на посао, његовом обављању, распореду итд.), него и квалитет колегијалности и допринос позитивној атмосфери која треба не само да мотивише на рад него и да произведе осећај смисла, задовољства собом и вредности који сви могу да остварују и развијају у већој или мањој мери. Радне дужности постају посебно деликатне ако се односе или укључују послове менаџмента. Способност да се квалитетно *организује* посао није исто што и способност да се наређује или контролише. Она по правилу укључује момент индуковања већег труда и напора него што би без ње био присутан, и ако је та способност предвиђена као део професионалне, радне, дужности онда артикулација дужности може постати веома суптилна и компликована. Дужност свих у радном односу јесте да гледају и пазе на интересе предузећа, и то испоставља дужност *лојалности* према фирми и њеним укупним интересима.

Овде се, међутим, суочавамо с две врсте проблема: прво, може доћи до сукоба дугорочних и краткорочних интереса саме фирме, тако да је тешкоћа у томе како и ко треба да утврди који од тих интереса треба да има примат (који је од та два интереса укупно гледано важнији, што нипошто не мора бити унапред јасно). И друго, може доћи до сукоба интереса фирме и непосредног интереса запосленог, радника или намештеника. У овом другом случају интерес фирме по правилу треба да превлада; али, ту опет може доћи до две врсте проблема: интерес фирме може бити морално или законски неисправан (а интерес запосленог може бити да сачува свој морални интегритет), или пак инволвиран интерес запосленог може бити његов важан или витални интерес, што би његово подвођење под интерес фирме од њега захтевало *жртвовање*, нешто што се ни од кога не може са правом тражити. Један посебно занимљив случај овог сукоба интереса ће се појавити онда када лојалност према фирми захтева одбијање радне послушности, када непосредна радна дужност да се слуша налог надређеног дође у, или буде доживљена тако да улази у, сукоб не само с моралним убеђењима делатника већ и са дугорочним (по претпоставци добро схваћеним) интересима саме фирме. У том случају долази до сукоба у компетенцији: онај чији је то посао, надређени, тражи да се изврши нешто за шта он види да је, или што је у другим сличним случајевим и било, у интересу текућег посла, али што је уствари, или у перцепцији онога ко то треба да изврши, у супротности не само са његовим убеђењима него и са (стварним или од њега тако перципираним) дугорочним интересима фирме. У таквим случајевима лојалност и послушност долазе у директан сукоб. Наравно, претпоставља се да се ради о послушности која је у оквиру радног процеса, а не о послушности која се захтева уцењивањем радним односом али која са самим посла нема никакве или нема доволно везе.

II Опште радне обавезе

Опште радне обавезе подразумевају да послопримци добијају налоге које онда дисциплиновано извршавају, било у току свог радног времена или у оквиру задатог рока. Ове обавезе покривају опсег свих радњи у послу, и њих имају и они који имају неку од преостале две врсте обавеза, али оне су специфичне за директни процес извршења рада. Оне подразумевају индивидуалну *одговорност*⁷ која се изражава у спремности да се преузети радни задатак изврши, да се о њему мисли као обавезном, и да се предузму потребни напори да се он успешно заврши очекиваним резултатом. Ова одговорност претпоставља више различитих параметара: способност да се посао схвати и изврши, знање и вештину који су потребни да се то изведе, успостављени радни однос у оквиру кога је радни задатак фактички поверен извршиоцу на реализацију. На основу ових параметара се успоставља очекивање које чини основу пословне, правне, моралне и личне одговорности за извршење посла. Сваки посао укључује неки инхерентни ризик за радника, и понекад тај ризик може бити и велики, али претпоставка о преузимању одговорности за преузети посао укључује и добровољност преузимања ризика који су инхерентни за дати посао.⁸ Наравно, овде се мисли на познате инхерентне ризике, иако инхерентни ризици могу бити још увек инхерентни а да су ипак, док се не открију, невидљиви. Подразумевана радна одговорност је по правилу ограничена само на очекиване ризике, а то су само познати ризици. Огроман простор непознатих, унапред непознатих, ризика није покривен стандардним описом одговорности и традиционално се третирао као виша сила или природна несрећа. Али у последње време се овај простор, због све веће компликованости како у коришћењу производа који се продају на тржишту тако и у коришћењу још неистражених материјала, полако покрива доктрином тзв. „стриктне одговорности“⁹ и не подразумева се добровољност преузимања и таквих ризика. Али такође ни очекивања као ни сам радни процес не може апсолутно прецизно да се унапред дефинише, тако да остаје велико неистражено поље за пословну етику да формулише принципе и критеријуме за демаркацију поља у коме се конституише радна одговорност и изван кога она престаје.

Поменуто гесло да се „на прагу предузећа оставља своје приватно ја“ (на које ћемо се још вратити касније) јесте једно такво правило за демаркацију очекиваних поступака. Оно значи да је радник на послу обавезан да се пос-

⁷ Ugor. H. Hart, *Punishment and Responsibility: Essays in Philosophy of Law*, Oxford University Press, 1968, p. 213.

⁸ Cf. John R. Boatright, *Ethics and the Conduct of Business*, Sixth ed., Prentice-Hall 2009, p. 249.

⁹ Вид. Ј. Бабић, „Етичка анализа регулације одговорности за производе на тржишту. Са посебним освртом на доктрину стриктне одговорности“, *Социолошки преглед*, 4/2006.

вети раду и да не дозволи деловање фактора који би могли да ометају његов посао. Имплицитно се претпоставља, и када нема радног уговора, да послодавац *располаже* послопримчевим радом – његовим трудом и напором да се радни циљ реализује, његовим знањем и вештином да се то постигне, његовим временом у дефинисаном периоду радног времена (или и преко тога, ако природа посла или постављени рокови то захтевају), што у неком смислу повлачи послодавчево привремено располагање битним делом послопримчеве личности. У мери у којој је то директно описано у радном уговору може се рећи да имамо експлицитан пристанак обеју страна и на тој основи успостављено очекивање. Уговори о раду могу се допунити описима послова и пословних и радних места и позиција. Али како се захтеви посла не могу до краја и тотално описати унапред, онда ту постоји огроман простор прећутне сагласности. Докле он иде? Он сасвим сигурно искључује оне поступке који би нанели директну штету послодавцу, односно предузећу. Ако радник пије или се дрогира на радном месту онда је то један поступак који је потенцијално опасан, не само за радника него и за предузеће, и у сваком случају је за очекивати да ће радни учинак таквог радника бити умањен или да га неће бити. Али ако он пије када оде кући онда би то требало да је његова приватна ствар.

Вредност *приватности*¹⁰ мора да се ограничи у простору који је покривен радном обавезом. Приватност је вредност која штити централни део нечије слободе, то је онај део наше слободе за који имамо право да је недоступан другима и у коме се конституишу поступци који се не тичу других, или их се бар не тичу на неки релевантан начин који би другима дао право на интервенцију у те поступке, било да је та интервенција њихово спречавање или нека њихова артикулација. У сфери приватности делатник је потпуно суверен и има право да одлучује како хоће, без уплитања других. У вредности приватности се комбинује вредност слободе избора и морални захтев поштовања, па се за *право на приватност* може рећи да почива на основном праву на (морално) поштовање, најфундаменталнијем од свих права које штити интегритет свачије *личности* и које повлачи универзалну обавезу поштовања личности као нечега што се никада не може до краја свести на ресурс и предмет било чијег располагања. То значи да у оној мери у којој је оправдано успостављена вредност приватности не може да се успостави однос наређивања ни обавеза послушности. Али то исто значи да у домену важења обавезе не може постојати право на приватност. Послопримци не могу имати право приватности у стварима које се односе на посао, и у тим стварима не могу се позивати на ово своје право. Али и на послу послопримци, радници, остају личности, они су заштићени правом на поштовање које оставља неки простор приватности.

¹⁰ Више о приватности cf. Joseph R. DesJardina and John McCall, *Contemporary Issues in Business Ethics*, Fourth Edition, Wadsworth 2000, pp. 229ff.

Како ефикасност процеса рада зависи од параметара који искључују приватност то је морално питање које се овде нужно поставља и које исто тако нужно мора да се реши јесте где се налази демаркациона линија између права на приватност и захтева успостављених обавеза. Битан моменат у овом контексту је да су *све* успостављене обавезе засноване на *сагласности*, добровољности, што повлачи могућност и начелно право да се из те обавезе може изаћи. Границе послушности су успостављене већ овде, на веома фундаменталном нивоу обавезног моралног поштовања свих учесника у послу. Али ту границу није увек лако наћи или успоставити. Послодавац има право располагања радном енергијом у току посла, и зато он са правом може захтевати да радник не пије или се не дрогира на радном месту, али да ли је ова граница довољна, да ли је она оправдана? Да ли послодавац има јача права од оних која се ограничавају на радни простор и радно време? Да ли он има право да од радника очекује да на посао *дође* у одговарајућој кондицији? Уосталом, радник је *добрио* посао због својстава ове „кондиције“: знања, снаге и вештине које има, и без ових својстава он би, као *радни ресурс*, као средство рада, био безвредан и не би ни био у ситуацији да своје време стави у функцију радног задатка. Да ли то значи да послодавац има право да одређује, или очекује, како ће се радник понашати *изван* радног времена и ван радног простора? У последње време све раширенија пракса обавезне провере садржаја мокраће на трагове употребе дрога¹¹ приликом запошљавања, али и за раднике који су већ запослени, упућује на овај моменат који указује на зависност радне ефикасности од фактора који иду изван ограничења радног простора и радног времена и проширује релацију међузависности између послодавца и послопримца у област која је традиционално била сматрана делом сфере приватности. Ово проширење контроле међутим може да иде и даље од утврђивања *непосредних* ризика за раднике¹² или фактора њихове продуктивности, оно може да иде до нивоа испитивања укупне генетске структуре (и, по претпоставци, параметара који та структура може да покаже).¹³

¹¹ Види на пример, „Is Controlling Drug Abuse More Important Than Protecting Privacy?“, у L. H. Newton & M. M. Ford, *Taking Sides: Clashing Views in Business Ethics and Society*, Eight edition, McGraw-Hill/Dushkin 2004, pp. 190-207; „Is Workplace Drug Testing a Wise Corporate Policy?“, у M. D. Street & V. L. Street, *Taking Sides: Clashing Views in Management*, Second edition, McGraw-Hill Contemporary Learning Series 2007, pp. 103-123; „Drug Testing at College International Publishers“, у T. L. Beauchamp, *Case Studies in Business, Society, an Ethics*, Fifth edition, Pearson/Prentice Hall 2004, pp.14-19.

¹² Cf. „United States Supreme Court: Automobile Workers v. Johnson Control Inc., у T. L. Beauchamp, N. E. Bowie & D. G. Arnold, *Ethical Theory and Business*, Eight edition, Pearson/Prentice Hall 2009, pp. 164-166.

¹³ Cf. „Screening Workers for Genetic Hypersusceptibility: Potential Ethical, Legal, and Social Implications from the Human Genom Project“, i „Health and Genetic Screening“, у T. L. Beauchamp & N. E. Bowie, *Ethical Theory and Business*, Seventh edition, Pearson/Prentice Hall 2004, pp. 249-297 i 322-323.

Ипак, домен радних обавеза мора остати у оквиру дефиниције посла и природе рада који је у неки посао укључен. Без обзира на све непрецизности у одређивању демаркационе линије између права на приватност и радних обавеза, природа *послушности* у радном односу мора остати у оквиру посла. Обавеза да се слушају налози и упутства послодавца протеже се само докле се протеже дефиниција и дескрипција посла који је претходно слободно прихваћен (ако што је, по претпоставци, такође био слободно и понуђен). Ту је онда начелно лако одредити границе разумне послушности: она се односи само на ствари које су у вези с послом, и само у оквиру који је покривен претпоставком о сагласности. Ова претпоставка може да се мења и амортизује експлицитним пристанком, али без овог експлицитног параметра постоји претпоставка о имплицитној сагласности, и ова, имплицитна, сагласност је по правилу ужа од оне која може да се успостави експлицитним пристанком. То значи да је послопримац у стању да (експлицитно) прихвати и оно што се не би подразумевало да је (имплицитно) прихватио ако параметри пристанка нису експлицитирани. Али и ту постоје ограничења. Слобода пристанка има своје границе. Осим тога пристанак не ослобађа од обавеза које су у сукобу за захтевима садржаним у ономе на шта се пристало.

Ова релација између послодавца и послопримца је осетљива, послопримац је у неравноправно слабијој позицији, позицији зависности која скрива елементе присилности; ти су елементи садржани често у многим и сложеним околностима дате ситуације и није их лако детектовати и проценити њихову снагу или оправданост. Пластичност појма „сарадња“ (и, нарочито, „несарадња“) која прекрива неравноправности у снази и често присутну немоћ слабије стране да се супротстави ствари утисак, поткрепљен законском регулативом да послодавац одлучује о послопримцу на начин на који послопримац не одлучује о послодавцу (иако се „тржишно“ то може видети као симетрично: као међусобна зависност) о томе да послодавац располаже не само приликом за посао него и оним ко посао прима. Традиционално то је и уткано у наше појмовне интуиције и тако и дефинисано, што постаје видљиво у пословима мање формално артикулисаним: надничар се може перципирати *ad hoc* слуга, најамник као привремени слуга, и овај полуропски однос психолошки по инерцији води у однос сервилности. Али послопримац не би требало да постане лични слуга послодавца, па чак и када је тај однос тако дефинисан и тада ће степен подразумеваних и уговорених обавеза искључивати произвољност и уносити правилност која треба да искључи злоупотребу и понижење. Зато послопримац *нема* обавезу да слуша послодавца у стварима које нису у вези с његовим послом. Међутим како је овај однос веома тешко дефинљив и скоро несводив на прецизно одређен опис скупа конкретних поступака који спадају или не спадају у домен легитимног захтева, то је злоупотреба увек могућа а често и лака. То је разлог за увођење правних института као што су закони против сексуалног узнемиравања или прописи о заштити оних који се одлуче на „узбуњивање“ (о чему мало више касније). Наравно, подразумева

се, али то такође не мора увек бити јасно у конкретној ситуацији, да је послопримац уопште у стању да изврши радни задатак у нормалном контексту и уз употребу нормалних поступака и средстава. Само то спада у нормалне радне обавезе за које може постојати одговорност.

Можемо се међутим питати да ли постоји обавеза да се ради добро и са оптималним учинком у сваком тренутку? Да ли ово спада у радне обавезе? Да ли послодавац има право да захтева, или очекује, од радника максимум, или неки оптимум, радног елана и напора? Да ли се у систем радних обавеза могу укључити и стандарди успешности у раду, или стандарди труда и марљивости, којима ће се вредновати квалитет рада и преко којих ће се успоставити додатни параметар одговорности за рад? Одговорност за квалитет рада се уобичајено схвата као одговорност за квалитет производа рада, али овде имамо посла са брзином и ефикасношћу самог рада. У савременом капитализму¹⁴ ово питање се унеколико заобилази, тамо где је то могуће, фокусирањем на рокове уместо радног времена, чиме се квалитет радног учинка увелико своди на питање квалитета производа рада (оно за шта је послодавац заинтересован и што за њега једино има вредност) а питање ефикасности рада из угла послопримца оставља по страни, остављајући послопримцима да за себе одлуче о тим за њих важним али за послодавца небитним стварима (мада ће тржиште и даље да вреднује марљивост и вредноћу а кажњава лењост).

И заиста, овде се сасвим принципијелно може одговорити да је питање оптималног нивоа радног ангажмана у току процеса рада у суштини ствар тржишта (бољи радници ће имати већу цену, биће боље плаћени, лакше ће наћи посао, мање ће бити вероватно да ће бити отпуштени, итд.), да се радне обавезе односе на експлицитно формулисане услове рада и имплицитно подразумевани минимум који се са правом може очекивати и захтевати. Конкуренција ће прецизно одрадити посао обезбеђења квалитетне мотивације за рад. Стандарди успешности су већ уграђени у тржишни механизам и било би редувантно додавати их у обавезе, а и контрапродуктивно¹⁵. Радници знају колико њихов труд вреди, и уложиће онолико колико добијају заузврат. Али то је у суштини њихова ствар, као што је ствар тржишта да казни аљкавост и лењост¹⁶. Радник ће одлучити о интензитету свог радног ангажмана на основу своје заинтересованости за рад, што се уклапа у тржишни механизам, који је у суштини супротан појму радне обавезе. Тако тај интензитет остаје радникова приватна ствар чак и на радном месту (унутар подразумеваног минимума и услова као што су да крши елементарне радне, законске и моралне норме). Коначна одлука о томе колико ће се трудити остаје, као што и треба,

¹⁴ Више о овоме у одељку “Једна могућа пројекција савременог капитализма”, у мом тексту “Смисао и вредност рада”.

¹⁵ Cf. “I Only Work Here”, у E. Heath, *Morality and the Market: Ethics & Virtue in the Conduct of Business*, McGraw Hill 2002, pp. 391-395.

¹⁶ Лењост се може третирати као универзална људска особина, својство људске природе, или као производ природе рада након нечега инхерентно напорног и непријатног.

код радника, и то није предмет обавеза и успостављених очекивања, већ њихове економске мотивације. Ово је један моћан аргумент за постојање тржишта, јер никакве формалне обавезе не могу заменити заинтересованост и мотивацију који су суштина вредности рада и посла. Наравно, тржиште подразумева слободу одлучивања, и његова правила се не односе на ванредне ситуације, када важе друга, вантржишна правила и понашања и оправдавања оног што чинимо (тада не могу да се успоставе реалне тржишне цене али се зато појављује прилика да се покажу неке врлине које би можда остале скривене). Оно што се међутим може рећи да је неуспех у извршењу неког посла по правилу скопчан не само с економском казном (у виду изостанка зараде) него и са осудом која се „књижи“ и акумулише кроз поновљене неуспехе. Али стриктно говорећи неуспех није кршење неке обавезе, ако постоји кршење обавезе онда се ради о нечему што је више од неуспеха, јер сам успех не може бити предмет стварне обавезе, успех је нешто чему се тежи а не нешто на што се пристаје.

Пристанак на послушност, обавеза лојалности, поузданост, поверљивост, итд. су, поред стварног радног напора, својства која су састојак радних обавеза. Ипак, ове обавезе имају своју границу. Оне подразумевају да се ономе што је потребно за ефикасно извршење да предност над евентуалним сопственим интересима који би се могли поспешити запостављањем или кршењем тих обавеза. И заиста, у сукобу између интереса посла и других интереса који су са овим у сукобу, интереси посла – *на послу* – морају да имају предност. То је смисао тезе да се сопствени „приватно ја“ оставља на „прагу предузећа“. Али из овога не следи да радне обавезе и одговорности послопримца надилазе и превладавају све остале обавезе и интересе. Ако постоји сукоб интереса који је садржан у радној обавези са неким другим интересом, који такође може бити предмет неке обавезе, онда се не може унапред рећи да интерес садржан у обавези према послу мора имати превагу. Граница радне обавезе је, као што смо видели, дефинисана обавезом да се предузећу не нанесе штета (случај пијења алкохола на радном месту), и понашање које је штетно за посао јесте пример кршења радне обавезе. Али обавеза лојалности према послу може доћи у сукоб не само са личним интересом или штетним понашањем делатника већ и са неким законским или моралним захтевом. У таквом случају обавеза према послу, иако се може јасно артикулисати, не може оправдано превладати захтев тих других обавеза. Послопримац не може имати обавезу да лаже у интересу свог предузећа, иако то може бити корисно за предузеће. Исто тако он не може бити обавезан да учествује у превари или некој другој незаконитој радњи без обзира што та радња може бити корисна за предузеће. Можемо рећи да постоји хијерархија вредности која, као што ставља пословне интересе предузећа изнад личних интереса послопримца, тако исто ставља законске захтеве изнад интереса предузећа.

Међутим, могуће је и да нека радња буде правно исправна (легална) а да ипак буде морално сумњива, рђава или неправична. У таквој ситуацији одлу-

ка може бити посебно тешка, поготово у случајевима који су на граници допустивог: нешто што је од, можда великог, интереса за предузеће, што спада у дескрипцију посла, али што истовремено повлачи неку могућу неправду, што се тако перципира, и о чему треба да донесемо одлуку. Наша савест ту може бити на испиту, али двоструко. С једне стране, ни корисност ни законитост поступка и одлуке на којој се он заснива не гарантују његову моралну исправност, са друге стране ми немамо право да своја осећања моралне исправности и моралног гађења намећемо другима. Дилема је сасвим реална, и наша савест нам не мора бити најбољи помагач у њеном решењу. Овде је излаз у заснивању одлуке на квалитетном и довољном *знању*, тако да ствар постаје питање *компетенције*. Само прецизан и обухватан увид у све потребне аспекте дате радње може помоћи да се види на којој страни демаркационе линије која дели исправно од неисправног та радња стоји. Ако радња доноси штетне последице (на пример ако одавање неке информације, која је пословна тајна, наноси штету фирми) онда је јасно да је такав поступак у супротности са радном обавезом. Тако и свако друго штетно поступање, као што је употреба алкохола, дрога, итд. Али ако се поступком само потенцијално нарушава углед фирме онда ситуација постаје сложенија и ствар постаје зависна од тога коју функцију и ранг у фирми има онај ко тако поступа, и ту се отвара простор за нове врсте радних обавеза, професионалне или менаџерске.

Један могући вид сукоба интереса може бити сукоб између директних интереса, садржаних у радном налогу, који су краткорочни, и индиректних дугорочних интереса који међутим могу бити ствар перцепције или процене, па отуда садржавати елемент неизвесности (или претпостављене будуће храбрости и амбиције). Наравно, у контексту радних дужности ствар процене је у значајној мери и ствар овлашћења: ко има формално право да одлучује о стварима у којима и други учествују, и ко има право да издаје наређења. Питање компетенције се овим драстично усложњава: шта ако неко ко, због ниже сложености рада који врши, има нижи ниво професионалне одговорности (па по претпоставци нема компетенцију да доноси валидне процене) и нема никаквих управљачких одговорности (и нема право да наређује) ипак има перцепцију (која може бити и само утисак) да ће радња која се започиње бити штетна, директно, у резултату, или индиректно, дугорочно, због тога дође у сукоб са својим претпостављеним? Какве су његове обавезе у таквој ситуацији?

Други вид сукоба је директна супротстављеност пословног интереса са законским прописом или са моралним захтевом. Ако обичајне захтеве ставимо у исти ранг са законским, или тек нешто испод њих (где они заправо и припадају), онда можемо рећи да имамо одређену начелну хијерархију вредносне висине¹⁷ која може помоћи код решавања сукоба интереса. На дну те

¹⁷ О вредносној висини и на њој заснованој хијерерхији вредности вид. моју студију *Kant i Scheler*, ИС SSO Србије 1986.

хијерархије би били наши лични, по правилу али не нужно себични, интереси који се не уклапају у интересе посла. Када они дођу у сукоб с пословним интересом или радним захтевом можемо сматрати да радни или пословни интереси имају примат и да треба да потиснемо личне интересе и ставове и дисциплиновано се трудимо да постигнемо циљеве постављене у радним и пословним задацима. Иако смо ми на послу ради зараде, која представља наш лични интерес да радимо, ми ипак треба да потиснемо све остале интересе у току рада, па чак и тај наш лични интерес (да више зарадимо) ако је то у сукобу или само у нескладу с интересом рада и посла. Овај захтев може бити очигледан али се у конкретној ситуацији може показати и као веома сложен; на пример, откривање за посао осетљиве информације (која спада у пословну тајну) често нам може донети корист али је ипак то неисправно и у нескладу са захтевом пословног морала јер ће нанети, или може нанети, штету компанији у којој радимо. Дужност лојалности својој фирми забрањује слободно располагање информацијама од важности за фирму. Такође, у свакој ситуацији у којој имамо могућност избора неког поступка који би нам могао донети неку корист по цену да оштетимо фирму, активно (директном штетом која би из тога произашла) или пасивно (одсуством с посла или коришћењем ресурса фирме за приватне циљеве) јесте неисправно. Са становишта пословног морала неисправан је чак и онај поступак који директно користи фирми али је управо извршен ради властитог интереса, ако је тај поступак у колизији с другим поступком који би фирми донео већу корист али не би донео корист нама; овакав случај сукоба приватног интереса с пословним моралом је чест у случајевима несразмерног и економски нерационалног ангажовања ресурса фирме за нашу властиту промоцију у тој фирми – то је случај у многим злоупотребама положаја, нарочито онима које се на површини могу правдати пословним интересима фирме у којој се те злоупотребе дешавају.

Али ако интереси моје компаније дођу у сукоб с обичајним захтевима широко прихваћеним у неком друштву (или у делу неког друштва), онда се ситуација нагло мења: ту више није очигледно да интереси фирме имају примат у односу на те друге интересе, напротив – ситуација је управо обрнута, ти други интереси имају примат. Још је очигледније да је то случај када је у питању сукоб са неком законском нормом: ако ишта спада у фридмановска „правила игре“ пословања, она правила која ограничавају стицање профита, то су управо легална правила, закони. (Наравно, у сукобу између обичајне норме и закона осећања могу бити подељена, али је доста очигледно да законски захтеви морају да имају превагу пред обичајним). Могуће је, међутим, да нешто што је сасвим у складу са законом још увек буде у сукобу с *моралним* захтевом, и ако је тако онда би морални захтеви требало да превагну. Два момента су битна овде. Прво, морални захтеви располажу најстрожијим критеријумом који захтева апсолутни примат у односу на сваку другу врсту вредновања, укључујући и законску (морал није исто што и обичаји). Друго, одредба „ако“ у изразу „ако је тако“ указује на то да се релативно лако може

десити да се неки поступак перципира као неморалан а да он то уствари није. То се дешава у два типична случаја: прво, када се обичајне норме узимају као моралне норме, и ово изједначавање обичаја и морала је веома раширено и представља веома важну социјалну чињеницу зато што су обичаји засновани на претпоставци очигледности (тј. што функционишу као предрасуде), па када су широко прихваћени постају велика, често надмоћна, друштвена сила. И друго, зато што моралне норме имају претензију на апсолутност па људи имају тенденцију да оно што их посебно узбуђује прогласе за моралну ствар и онда ову своју моралну преосетљивост (која је облик морализма) узимају као основ овлашћења да друге уgone у стандарде који произлазе из те осетљивости. У оба случаја имамо облик неоправданог моралистичког наметања, али то не мења чињеницу да у стварним моралним питањима морални захтеви заиста имају примат који моралне вредности ставља у врх хијерархије вредности.

Конфликти интереса могу настати на сваком од ових нивоа, и између њих. Вредносна хијерархија коју смо овде скицирали даје начелну схему оправдавања за сукобе између интереса на различитим нивоима лествице која чини ову хијерархију. *Prima facie* се узима да виши интереси имају начелну предност, тј. да је, ако су остали услови једнаки, виши интерес онај који носи превагу, али само код законских (због запрећености казном) и моралних (због универзалности њиховог важења) норми имамо стварни примат, код осталих то ипак треба да буде спецификовано неком експлицитно (уговор) или имплицитно (важећи обичаји) *прихваћеном* нормом, иначе је отворено за разложно процењивање.

Могућност сукоба у било којој комбинацији ове вредносне структуре чини моралност пословања посебно компликованом делатношћу, а кардиналност моралне неисправности поступака који не могу морално да се оправдају конституише важност и ургентност моралне анализе у процесу озбиљног и одговорног одлучивања. Када се томе дода велика животна важност одлука које се доносе у процесу рада и конституисања и вршења посла онда је јасно да питања пословног морала, и пословне етике која се бави пословним моралом, има изузетан значај. Посебно важан задатак пословне етике је да пронађе где се налазе стварни морални захтеви а где се пак само неки обичајни, политички, економски, или чак сасвим себични интереси маскирају као обичајни или као виши облик интереса. Да би се то постигло потребна је стварна морална сензитивност, интегритет и самопоштовање као основа те сензитивности (а не само став неодобравања који произлази из осећаја гађења, несклада с прихваћеним предрасудама, или чак из досаде и крсташког расположења да се други подвргну под оно што ми мислимо да је, или желимо да буде, исправно). Потребна је способност уживљавања и имагинације да се конкретна питања интерпретирају тако да могу да се подведу под стварне и релевантне стандарде, и морална храброст да се ти стандарди примене уместо да се остане на „пола пута“ и оцена и одлука донесе само на основу делими-

чних или чак пробраних, селективних, параметара који би требало да су били узети у обзир. Овде изведена вредносна хијерархија може да се узме као схема начелног и почетног оправдавања, као кад се каже: Нисам то урадио за себе (као што сам могао) већ за своју компанију, или, даље на лествици општости: Нисам то урадио за себе и своју компанију (као што сам могао) већ за свој завичај, за свој крај, за своју земљу, итд. – све до тога да се може ставити „већ за човечанство“. Али ниједно од ових схематских оправдавања не гарантује коначну исправност онога што је учињено, и ако је то неисправно онда чињеница да сам *жртвовао* неки по претпоставци *нижи* интерес ради неког *вишег интереса* неће нужно променити чињеницу да је поступак неоправдан. То се односи на све поступке, дакле и на оне који укључују и ону врсту одговорности која се не своди на неку општу обавезу у раду или послу, већ и друге две врсте радних обавеза, професионалне и менаџерске, управљачке.

III Професионалне обавезе

Професионалне обавезе су различите од општих радних обавеза по томе што су специфично везане за одређене професије и улоге које припадници професија имају у друштву, али и по томе што је степен очекивања код ових обавеза виши и другачији него код обичних радних и пословних обавеза. Ове друге се формирају *ad hoc* и углавном се ослањају на опште вредности поштења, поверење, поузданости, и врлине упорности, проницљивости, храбрости и труда које се створе и постану видљиве током времена, па се онда и очекивања формирају и успостављају у оквиру ових вредности. Али код професионалних обавеза имамо више од тога, један степен очекивања као успостављену друштвену норму која припаднике неких професија ставља у позицију да су њихове обавезе веће и јаче од „обичних“ радних професија. Посебне професионалне обавезе иду даље од обичних обавеза на раду, оне укључују више стандарде евалуације а понекад повлаче и посебне процедуре за своје вршење.

На питање да ли су професионалне обавезе и прецизније од осталих обавеза није лако одговорити, јер у једном смислу, смислу прећутно прихваћених професионалних кодекса понашања (који су социјалне чињенице, не оних кодекса који су проглашени од професионалних удружења) те су обавезе по правилу веома прецизне, али, са друге стране, оне нису увек транспарентне за људе изван професије. То је зато што се ове обавезе, као посебне, специфичне, обавезе, појављују код оних професија које су повезане са поседовањем посебних врста знања, компетенције и вештине који су од општије друштвеног значаја или од значаја за најважније вредности у животу и друштву (на пример, здравље, сигурност, вредности од општег интереса). Ипак, у великој мери је ствар тумачења не само шта су специфични захтеви у конкретној ситуацији већ и шта је примерен одговор на те захтеве. Штавише, тумачењу су подложни и сами ови стандарди професионалног понашања, али и дефиниције професионалних улога у оквиру којих се успостављају одређене професионалне обавезе и одговорности. Овај момент тумачења, интерпре-

тације, ставља у први план питање *компетенције*, која се састоји у способности правилне процене о томе шта је релевантно у неком виду: о чему се ради, шта се испоставља као циљ и шта могу бити средства за његово постизање. Овај *квалитативни* моменат је несводив на било који скуп квантитативних параметара.

Али, круцијални моменат који де диче дефиниције овде представља то да се друштвена норма очекивања одређеног типа понашања које је делом *независно* од личне заинтересованости и економских фактора, успоставља као стандард очекиваног пожељног понашања по критеријумима који подразумевају морални и професионални интегритет и обавезе које су независне од убичајених параметара одлучивања заснованог на личној заинтересованости и користи. Ови критеријуми помало личе на естетске критеријуме. Ова друштвена норма успостављеног очекивања такође је подложна интерпретацији која је, опет, ствар подразумеване (очекиване) компетенције садржане у опису неке професије и улоге носиоца те професије.

Општа особина професионалних дужности садржана је у томе што се оне не могу тако лако, као обичне, апсолвирати или из њих измакнути. Радник може дати отказ, може одбити да ради ако није добио плату, може да штрајкује, итд., а да се то не узима нужно за кршење радних обавеза зато што су те обавезе анулиране или померене, одложене у таквим ситуацијама. Али за лекаре или ватрогасце на пример не важи иста логика. Код њих се не може тако лако оправдати неизвршавање или одлагање делатности које спадају у њихову професију, то је скопчано с одређеном додатном осудом која се не своди само на економско кажњавање. Њихова професија конституише одређену *улогу* у друштву¹⁸, и та улога је одређена њиховом *професијом*. Иако у свакој професији имамо појаву стварања схема професионалних врлина које одређују шта је „добро“, или примерено за одређење добро обављеног посла у тој професији али и шта су очекивања од припадника те професије, шта га чини достојним чланом професије, шта су врлине које карактеришу неку улогу и професију.

Ово одређење врлине дефинише заправо друштвене улоге, оно дефинише шта је „добар краљ“, „добар ратник“, „добар лекар“, али и шта је „добар муж“, „добра жена“, итд.¹⁹ Одређењем врлине неке професије одређене је и домен професионалне одговорности који уз њу иде, и тај домен је друштвена функција која није сводива на тржишне односе, штавише често је артикулисана као изразито нетржишна. Улога у друштву је истовремено и извор личне вредности, па и смисла живота, она конституише очекивања, а такође испоставља и друштвену заштиту кроз институте посебног поштовања и посебне моћи који уз њу иду. У у једноставним "идиличним" друштвима (какво је,

¹⁸ О концепту улоге и обавеза које произлазе из улога cf. M. O. Hardimon, „Role Obligations“, u E. Heath, *Morality and the Market: Ethics & Virtue in the Conduct of Business*, McGraw Hill 2002, pp. 395-401.

¹⁹ Cf. Alasdair MacIntyre, *A Short Introduction to Ethics* (српски превод: А. Мекинтајр, *Kratka istorija etike*), gl. 2.

нпр. парохијално) *свако* има своју *улогу* која му прецизно дефинише место у друштву и упоредо с тим и домен његовог могућег рада. У таквим друштвима уз улогу често иде и *посао* који се уклапа у тај дефинисани домен рада. Место, односно улога, у друштву дефинише и обично обезбеђује и "посао" који уз то иде, и заправо одређује нечији статус и позицију у друштву. У таквим идиличним друштвима број и врста улога су одређени оним што се перципира као друштвено призната потреба, али се зато питања компетенције по правилу у потпуности свODE на чињеницу да неко има неку улогу, и улога и посао иду заједно. Статус дефинише улогу, улога повлачи подразумевану компетенцију, и остаје, ако остаје, веома мали простор за тумачење исправности примене стандарда поступања, а тумачење исправности самог стандарда практично не долази у обзир. Потребно је да се промени цело друштво да би се стандарди, а с њима и описи појединих улога, променили. Одређењем улога друштво дефинише и одређује свакога, а нарочито оне који обављају друштвено важније и признатије послове. Посао „припада“ уз улогу, као и компетенција за онај посао који уз њу иде.

У развијеним (тржишним) друштвима са сложенем и разуђеном поделом рада та два аспекта се раздвајају. У њима нема свако своју добро дефинисану друштвену улогу, а и кад је има нема је као нужан и трајан састојак своје личности, у контекст живота улази *слобода* у својим разним видовима (а не само оном минималном, као слобода воље), и право на рад више није апсорбовано у друштвено признање улоге коју неко има, већ се појављује као предмет регулације, или покушаја регулације, рада на тржишту рада. Радне обавезе губе свој ритуали вид, и постају питања стварног постигнућа на послу. Па ипак, концепт улоге и са њом повезаних специфичних обавеза и даље опстаје. Друштва функционишу као структуре заједничког живота и концепт улоге је, чини се, неизбежан за њихово структурисање. Наравно, током историје природе и описи улога се мењају, неке улоге добијају на значају а неке губе, неке се сасвим губе, нове настају. То је делом повезано с артикулацијом рада и посла кроз професије које се мењају, настају и нестају. Многе професије из прошлости више не постоје, а многе садашње некада нису постојале. Наравно, улоге не одређују коначни начин како се нешто ради већ то увелико зависи и од специфичних карактерних особина њихових носилаца. Али у крајњем улога дефинише шта ће се очекивати и захтевати у некој ситуацији.

Битна карактеристика улога јесте *идентификација* носиоца улоге са оним што улога значи и подразумева. Из идентификације између носиоца улоге и улоге долази *мотивација* да се дела, јер идентификација пружа разлоге за делање пошто се циљеви одређени улогом доживљавају као своји. Такође, идентификација ствара *осећај обавезе* да се дела пошто се кроз идентификацију ствара осећа поштовање према тим циљевима. Додуше, у конкретним случајевима оне се могу вршити и на неконвенционалан начин, делом и зато што су ствар тумачења које може да зависи и од посебних личних или интелектуалних особина њихових носилаца. Може се „на различит начин бити

стјуардеса, лекар онколог, или полицајац“²⁰. Али на крају улога детерминише опсег онога што се очекује и што се може учинити, као и што ће се стварно учинити, и зато је разјашњење природе и граница одговорности у оквиру улога заиста важно. Оне су нека врста социјалних константи у скупу варијабли личног и друштвеног одлучивања, које *намећу* обавезујуће циљеве и ограничења у употреби средстава за њихово постизање. Улоге функционишу као пакети друштвених функција које садрже параметре за одређивање права и дужности које они „носе“, као и одговарајући скуп очекивања које подразумевају.

Међутим, то не значи да улога дефинише коначну одговорност и да апсолвира од одговорности ако је њена функција задовољена. Поштовање њених правила се подразумева у испуњавању професионалне одговорности, али поред ове постоје и друге обавезе и све оне повлаче одговорност. Морална пак одговорност у принципу је независна од одговорности за примерено испуњавање задатка који поставља улога, мада је тај задатак по правилу део моралне одговорности. Могуће је да је задатак дат улогом у потпуности извршен а да је поступак којим је то постигнуто ипак морално неисправан. Али да би се до такве оцене дошло мора се прво успоставити одговорност, а то претпоставља идентификацију с улогом, њено слободно прихватање и преузимање, признање и прихватање норми које она садржи, и чињеницу признаности и прихваћености од других за ношење неке улоге.

Друштвене, а међу њима и професионалне, улоге су социјалне, институционалне, чињенице засноване на социјалним конвенцијама. Као институционалне чињенице оне улоге имају исту логику важења као и свака друга установа. И заиста, и установе имају своје социјалне улоге, и оне могу да, као „вештачке личности“, одлучују и делају, и да буду одговорне.²¹ Тако улоге чине битан део друштвене структуре, и установа, институција улоге јесте оно што неке важне поступке чини оним што јесу, чини их *важећим друштвеним чињеницама*. У те чињенице спадају и све оне „привилегије и дискриминације“ у процесу рада и у оквиру посла као економског процеса, и које чине да је неки посао друштвено признат, и да је то посао некога ко ради са правом, чија је улога у раду и на послу „правоснажна“, тј. призната и укомпонована у друштвену структуру. Појам и институција *улоге* у овом утемељењу и обезбеђењу валидности су кључни.

То је случај у свим радним и професионалним улогама, и представља институционални аспект процеса рада и начин његовог уклапања у *посао* као друштвену схему у којој се постижу резултати, која омогућавају сарадњу, упоређивање и самерљивост (цену) тих резултата (робе) и рада који је потребан да се они остваре. Посао није само *употреба* неких средстава за остварење неког циља, на пример вршење радњи, планирање или издавање наре-

²⁰ Cf. M. O. Hardimon, *op. cit.* p. 398.

²¹ Cf. R. T. De George, *op. cit.* p. 183.

ђења, – већ и цела институционална и контекстуална позадина, која му не даје само смисао већ га и омогућава. Институција улоге је у том контексту посебно значајна. Она је оквир у коме неки поступци добијају важење, постају валидни. На пример, да би неки разговор био испит на факултету није довољно да се постављају питања и да се на та питања одговара, већ и онај ко пита и онај ко одговара мора бити носилац одређене улоге – улоге наставника и улоге студента. Неки послови не морају бити тако зависни од улога – на пример “ако сами кречите свој стан то још не значи да сте постали “молер”. Али кад (прави) молер кречи свој стан он није, зато што је то његов стан, престао бити молер.”²² Професионална улога подразумева посебну врсту знања, ону која је потребна за експертизу, и посебна овлашћења и подразумеване обавезе о томе да професионалци знају више од других, да могу да ураде оно што други не могу, и да *зато* имају и посебне обавезе. Код неких професија, као што је лекарска, полицијска, официрска, или свештеничка, то може да води и у посебна овлашћења, или претпоставку о таквим овлашћењима. Ова овлашћења воде у оправдавање, или у претпоставку о оправдавању *патернализма*. Патернализам подразумева *манипулацију информацијама* (њихово дозирање или ускраћивање), у складу с оним што се подразумева да је потребно за ефикасно вршење функције те професије. И пошто експертиза оправдава патернализам, произлази да експертиза повлачи оправданост неких манипулација. Пошто се у оквиру професије јавља и једна посебна врста међусобне лојалности – *колегијалност* – која није *улога*, али је ипак важна релација у пословним односима, све се то претвара у тенденцију да се створи један посебан *професионални морал*, с изразито особеним нормама у којима дијалектика односа између експертизе и манипулације поред патернализма може испоставити и многе друге морално сумњиве или морално неприхватљиве захтеве и резултате. (Тако *професионални морал* лако може постати неморалан!).

Професионални морал, са друге стране, уствари и није у строгом смислу морал већ је то један, експлицитни или имплицитни, *кодекс понашања* који се прихвата или сматра пожељним за неку одређену професију; на том кодексу се онда гради цео низ вредновања која имају тенденцију да постану или и стварно постају скуп *обичајних норми* везаних за ту професију и изражених кроз очекивања од себе и других као носилаца одређених професионалних улога, да се заузме одређени став, као и и да понашање буде у складу са тим ставом, да буде “професионално”. Професионално достојанство и *част* постају тако посебне и независне вредности, понекад с моралним импликацијама, али по свом основном одређењу не као моралне вредности. Кодекси понашања, у којима се артикулишу професионалне обавезе у складу с дефинисаним појмовима професионалне части и интегритета могу веома много да

²² Jovan Babić, *Uvod u poslovnu etiku*, Virtus – Software Localization, Translations, Electronic Publishing, Prag, 2002, str. 25. Cf. такође, Ј. Бабић, “Смисао и вредност рада”, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, Vol. 123, 2/2007, str. 19.

помогну у доношењу и извршавању (професионалних) одлука олакшавајући и поспешујући тако сам посао. Ти кодекси могу бити и правно артикулисани, мада то, наравно, не гарантује коначну моралну исправност одлука које се доносе и поступака који се врше. Кодекси понашања, иако имају важну улогу у подстицању исправног понашања, представљају уствари изразе решености да се нека правила, која су добровољно прихваћена, испоштују и спроведу. Санкције које они предвиђају су санкције унутар професионалног цеха, и оне су негде између моралних санкција (као што је губитак поверења других) и правних санкција. Професионални кодекси представљају квазилегалне изразе воље одређених професија којима се фактички *регулише* понашање у оквиру неке професије, укључујући ту и санкционисање одступања од тих правила, али без могућности да се (у току примене) отвори расправа о самим тим правилима (што је и логично, јер би они онда истог тренутка изгубили своју какву-такву обавезујућу снагу). Са друге стране важећи пословни морал, који је предмет истраживања пословне етике (која представља један део етике, односно филозофије морала), је отворен, и отуда професионални кодекси само условно спадају у домен пословне етике.

У сваком случају успех или неуспех у извршењу пословног задатка повлачи различите врсте одговорности, директне (који су ствар радних или пословних обавеза) и индиректне (који су ствар професионалних обавеза, или обавеза које произлазе из описа улоге коју неко врши). Улога, да би била ефективна, би требало да је друштвено призната, али се дешава да је она умишљена, узурпирана, или преузета *ad hoc*. Поменута идентификација, која је нужна за конституцију улоге, омогућава да се људи идентификују са неком улогом иако нису задовољени услови за њено конституисање. Али и када су ти услови задовољени могуће је да се неко превише или потпуно стопи са неком улогом и да заборави да има и других улога које му припадају, или да је људско биће које се не може свести на било коју улогу или њихов скуп. Исто тако је могуће отуђити се од улоге, и запоставити своје обавезе које из ње проистичу. У сваком случају артикулација коначних и конкретних обавеза веома је сложена и захтева комплетну људску и моралну одговорност за одлуке и поступке. Описи радних, пословних, професионалних и менаџерских, управљачких обавеза нису нешто што се може унапред направити и ставити на неку листу која би представљала коначно упутство о томе шта треба да се ради. Шта треба да се ради мора да се одлучи. Зато се морална оцена о томе шта људи раде не може донети искључиво на основу улоге коју они имају, већ се мора узети у обзир целина ситуације, а пре свега природа и оправданост циља који се поставља и природа и оправданост потребних средстава потребних за тај циљ, као и интензитет напора да се она употребе да се тај циљ оствари.

IV Менаџерске обавезе

У систему улога који заправо представља део друштвене поделе рада,²³ менаџери имају сасвим посебно место. Њихова основна обавеза је економска – да доносе здраве економске одлуке које ће омогућити компанији не само да преживи него и да буде компетитивно успешна и донесе профит. Али они имају и друге обавезе које нису директно економске иако имају, или могу имати, велики економски учинак. Они су лидери у компанијама које су, узете за себе, људске заједнице у којима послопримци не само раде већ и живе значајан део својих живота, проводе време, налазе смисао својих живота.²⁴ Њихове одлуке имају велики учинак и на заједницу изван компаније, а имају и неки, не безначајан а понекад такође велики, учинак и на друштво у целини. Њихове обавезе прате ниво њихових одлука, а они су људи који се, попут политичара и других вођа, налазе у позицији да доносе тешке одлуке које погађају друге. Тешке одлуке доносимо сви, на прекретницама свог живота, али те одлуке је начелно лакше оправдати јер се односе углавном на нас саме и на оне са којима имамо јаку идентификацију и осећај овлашћења да о њима одлучујемо; али одлуке које доносе менаџери се по правилу односе *пре свега* на друге а тек посредно и потенцијално на њих саме. То је специфичност њихове ситуације која показује јаку представничку карактеристику управо због овог учинка њихових одлука на друге, и првенствено друге. Заправо, учинци њихових одлука по правилу погађају једнако и послодавце и (остале) послопримце. И зато су њихове обавезе управљене у различитим правцима.

Менаџерске обавезе се разликују од обе претходне врсте обавеза по томе што укључују момент одлучивања и управљања, момент који је традиционално више повезан с позицијом послодавца него с позицијом послопримца. За менаџере се, међутим, узима да спадају у категорију послопримаца а не категорију послодаваца²⁵. Али, за разлику од осталих послопримаца који извршавају радне налоге, менаџери су запосленици високе компетентности који не само да врше посао него *одлучују* о њему, доносе стратешке одлуке које одређују шта ће посао уопште бити, који циљеви ће се постављати и која средства ће се користити.²⁶ Менаџери имају овлашћења да у име послодаваца доносе одлуке. У том смислу пословни менаџери су више од експерата²⁷, они

²³ Cf. John R. Boatright, *Ethics and the Conduct of Business*, Sixth Edition, Prentice Hall 2009, p. 19.

²⁴ *Ib.*, p. 20.

²⁵ Cf. Robert Audi, *Business Ethics and Ethical Business*, Oxford University Press, 2009, p.25.

²⁶ Као да имамо скалу: док власници бизниса поседују бизнис, менаџери одлучују шта ће он бити, саветници (консултанти) предлажу шта да се ради, а радници (послопримци) раде (као експерти, или просто као извршиоци радних налога).

²⁷ Њихова улога је просто различита, па чак и онда када су они стручњаци и имају у истој компанији и своје професионалне обавезе. Ова разлика се до трагично-карикатурал-

су у *поседу* моћи одлучивања о приликама за посао, и послу, за све друге учеснике у бизнису, укључујући ту и власнике капитала. Њихова одговорност је врхунска, од њих зависи шта ће у послу бити. Међутим, они и даље остају „агенти“ у служби власника капитала.²⁸

Али ко су „власници“? И чега су они власници, шта је то што они поседују? Ово су сложена питања. Већ одговор на прво постаје компликован: у радном односу страна која се појављује наспрам послопримца је *посло-давац*, али да ли он неизоставно мора бити и власник бизниса? У данашњем свету појам својине и иначе постаје све неодређенији, што посебно долази до изражаја у компјутерском свету и свету интелектуалне својине.²⁹ Али и у контексту наше теме то више није јасно: да ли су власници они који су уписани у књиге власника, и да ли они фактички *поседују* бизнис, да ли су то деоничари (којих не само да има пуно већ и стално продају и купују своје деонице), да ли су то инвеститори (укључујући и повериоце), или је то нека фиктивна вештачка *персона*, сама компанија као “вештачка личност”, која представља само “правно лице” али је то уствари *установа*?

Ако менаџер одговара “свом власнику”, што се подразумева у тзв. Класичној или “уској”, “фридмановској” теорији корпоративне одговорности³⁰, по којој је његова дужност да постигне што већи профит, онда се *краткорочни* интерес намеће као доминантан. Ово је у складу и са појмом “агента” као особе којој је поверено да обави неки задатак а део дефиниције задатка је увек да се то обави што брже (јер то појефтиније трансакцију), али и са стварном ситуацијом у структури власништва где имамо масу деоничара који свој новац улажу у куповну оних акција за које верују да ће им донети највише и који ће те акције продати ако негде другде могу добити више. Ова нестабилност власничке структуре је битан параметар у овако одређеној концепцији менаџерске одговорности. Биће бољи онај менаџер који постиже више, а “више” у себе нужно укључује и “брже” (што је уосталом садржано и

них сразмера може илустровао у опису познатог случаја свемирског брода Челиндер (Challenger) који је експлодирао 28. јануара 1986. године, непосредно након узлетања, када је погинуло свих седам чланова посаде. Један од *инжењера* који је радио на том пројекту, Роџер Војсоли (Roger Boisjoly), упозорио је на опасност од експлозије ако се лансирање обави по хладном времену, али је од њега, који је био и члан управе компаније одговорне за лансирање, тражено да “донесе менаџерску одлуку” тако што ће да “скине своју инжењерску капу и стави на главу свој менаџерски шешир” – подразумевајући да су критеријуми одлучивања и одговорности инжењера и менаџера *различити*. V. J. R. DesJardins & J. J. McCall, *Contemporary Issues in Business Ethics*, Fourth Edition, Wadsworth 2000, p. 159.

²⁸ Cf. Robert Audi, *Op. cit.*, p. 9.

²⁹ Cf. npr. D. Ž. Džonson, *Kompjuterska etika*, Službeni glasnik, Beograd 2006, gl. 6; H. T. Tavani, *Ethics & Technology*, Wiley 2004, ch. 7, 8; J. Litman, *Digital Copyrights*, Prometheus Books, 2006; T. Gilespe, *Wired Shut*, The MIT Press, 2007, ch. 4.

³⁰ Cf. Јован Бабић, “Социјална одговорност корпорација”, *Социолошки преглед*, 4/ 2007.

у појму ефикасности за сваки рад и, још више, за сваки посао). Пошто се “више” може постићи и на рачун будућности саме фирме, то имамо јасан сукоб између краткорочних и дугорочних циљева.

Тај сукоб уопште није лако решив, поготово у атмосфери брзог и великог раста као кључног параметра успеха: они који заостају не могу скупити довољно капитала (који је расут међу потенцијалне инвеститоре који треба да постану деоничари) и пропадају, па дугорочне алтернативе може и да не буде! Мора се преживети краткорочно да би се уопште могло успети дугорочно. Али, то може да угрози процес инвестирања и реинвестирања, и оштетити капиталну стабилност и дугорочну компетитивност. Компетентан и одговоран менаџер неће лако донети одлуку у прилог краткорочним циљевима, без обзира на привлачност брзе зараде и, што је важније, могућности брзог и ефикасног привлачења деоничарског капитала. И ту имамо структурну тешкоћу: менаџер зна боље шта је “више”, по претпоставци много више, у дугом периоду (у односу на стратегију “зграби прилику, кад је видиш”), али тржиште својом логиком иде на максимизацију профита у релевантно кратком интервалу времена да би инвестирање могло имати адекватну мотивациону моћ. Због отворености ове дилеме није могуће унапред рећи која стратегија и која одлука је боља. Зато је ризик део правила пословне игре, а појам ризика тако сложен и разуђен. Ризик укључује, поред знања, и врлине храбрости, стрпљења и проницљивости, што менаџерски тип посла, као и одговорност која га прати, издваја у односу на све друге врсте обавеза које се појављују у бизнису. Један од аспеката ове одговорности подразумева и веома висок степен и велики домен овлашћења који менаџери морају имати да би уопште имали шансу да буду успешни, а то значи и веома велики домен могуће грешке и веома висок степен опростивости за учињене грешке у проценама на основу којих они морају да доносе своје одлуке. Заправо, осим (али само начелно) самог инвестирања (процеса куповине и продаје акција) нема сложенијег, вреднијег и одговорнијег посла у економији од менаџерског. Пошто они доносе одлуке о томе шта ће се и како радити (одлуке о суштини посла, док савремени “капиталисти”, акционари све више постају коцкари предајући се тенденцијама улагања тамо где се то најбрже исплати, пошто могу лако да пређу из једне опције у другу), то се може рећи да су менаџери највреднији ресурс у свакој економији. Штогод да одлуче то ће значити неку цену, добит или трошак за друге. Од тога како они раде зависи укупно постигнуће и квалитет живота свих. Зато је и њихова одговорност најсложенија и највећа (могу да им конкуришу једино политичари).

Једна могућност да се питање одговорности менаџера реши на начелан и уверљиво прихватљив начин јесте да се каже да је он одговоран “фирми”, “компанији самој”, што значи да он мора имати дозвољен отклон према онама који се “броје” или претендују да се броје као њени власници. Постоји смисао по коме савремене велике компаније које нису у правом (трајном) приватном поседу неке одређене особе или групе, и нису ничији коначни посед и да су потребни посебни услови да би се компанија угасила и престала

да постоји (да за то није довољна произвољна слободна воља њених власника). У том контексту менаџери постају обавезни компанији као установи, и од њих се очекује да њен интерес бране и унапређују кад год дође у сукоб с неким другим интересом. Да ли то значи са *било којим* другим интересом? Јасно је да интереси потенцијално свих других, укључујући ту и интересе самих номиналних власника компаније, могу доћи у сукоб. Менаџери би морали да буду у прилици да бране најбољи интерес компаније и они су у таквој ситуацији, а по претпоставци компетенције и знања којим располажу, то у стању (за разлику од власника који могу, без могућности да им се та могућност ускрати, да жртвују компанију неким својим ванекономским циљевима или предрасудама). (“Најбољи интерес компаније” није лако али није ни немогуће дефинисати; то би био дугорочни интерес садржан у њеној сврси и оно што је неопходно за њено преживљавање као реализатора те сврхе: фискална стабилност, компетитивна способност за производњу пословних резултата, и исплативост; ако те услове није могуће испунити компанија губи разлог свог постојања и менаџери немају обавезу да је насилно одржавају у животу.) Пословна етика овде има директно своје поље примене: менаџер би требало да има овлашћење да дугорочне интересе компаније стави испред *свих других* интереса, осим у два случаја – када су ти интереси у супротности са законом и када су они у супротности с моралом. И док се може замислити да би кршење закона још и могло да се, у некој екстремној ситуацији непримерности закона (који могу бити и неправедни), не може се ни замислити да би могло бити оправдано кршити морални захтев ради пословног интереса. То је апсолутна граница допустивости сваког понашања, па и пословног.

Овај маневарски простор одлучивања које може имати своју цену за било коју групу људи повезаних с послом (па чак и ако је та веза само индиректна) део је дефиниције менаџерског посла, и ту заправо и нема велике дилеме. То опет одражава једну карактеристику те позиције: да је део његове позиције и овлашћења садржаних у тој позицији такав да се он, иако се традиционално узима да је менаџер “агент” свог послодавца (тј. да је он један од послопримаца), такође у извесном смислу и сам појављује као послодавац. То је додуше само један део његове *представничке* улоге: он представља предузеће, ону праву вештачку “особу” у име који треба да се донесе пословна одлука, било да је у питању пословни уговор с другом фирмом или уговор о запошљавању послопримаца. У том смислу је позиција менаџера таква да залази у, или прелази на, другу страну основне линије која раздваја послодавце и послопримце. Менаџери су у процесу одлучивања о виталним и стратешким питањима пословања (испостављајући трошкове и ризике потенцијално свима који учествују у пословном процесу) заправо у функцији власника прилика за рад, прилика које за многе послопримце значе партиципацију у раду и обезбеђење средстава за живот. Менаџери одлучују да ли ће неког посла уопште бити, и у том смислу они су његови поседници ако и нису његови власници.

У савременом капитализму где традиционална позиција капиталисте постаје све мање препознатљива, менаџери долазе на стратешку тачку као понекад једини стварни одлучиоци, јер понекада једини доносе конкретне стратешке одлуке. Деоничари су само једним делом власници посла, а делом се могу третирати као један од три ресурса – финансијски, поред људског и материјалног – јер они прибављају капитал који је неопходан за покретање и функционисање посла. Они додуше јесу, и то једини, стварни власници зато што на крају остају једини на које се односе резидуални ризици, и једини стварно и до краја носе губитак. Али на позитивној страни функција одлучиоца све чешће је код менаџера. И ту имамо важну поенту када је у питању одговорност, и када су у питању пословне дужности: они који одлучују носе главну одговорност, они који се играју својим капиталом испробавајући границе његове моћи и не морају бити толико одговорни. Зато се може рећи да менаџери имају важније пословне дужности од капиталиста. Ако је тако онда су њихове дужности највеће.

V Закључак

Радне, професионалне и менаџерске обавезе које смо анализирали у овом тексту произлазе из саме природе бизниса и природе економске делатности. Оне настају у процесу рада, а артикулишу се у специфичне обавезе у контексту структуре постављених циљева, успостављених очекивања и подразумеваних стандарда. Морални проблеми код извршавања тих обавеза настају из њихове различитости, сукоба постављених циљева, сукоба вредности садржаних у тим циљевима, сукоба улога које се могу појавити, и других врста сукоба између различитих интереса и услова њихове реализације. На пример, иако су власници једна „страна“ у пословном процесу њихови интереси могу доћи директно у сукоб када су у питању различите категорије или пак само различите групе власника. Видели смо како сукоб професионалне и менаџерске улоге може бити фактор у трагичном сукобу као што је експлозија свемирског шатла Челинџер 1986. године.³¹ Сукоб између личних интереса и интереса компаније су стандардан случај сукоба интереса који може водити у морално рђаве или морално или законски сумњиве поступке. Прецизност закона и нормативних аката предузећа, колективних и индивидуалних уговора, описа послова, итд., може значајно помоћи у избегавању и превладавању моралних проблема који могу настати из ових разних врста сукоба интереса, али није могуће постићи савршенство у артикулацији ових прописа, делимично и зато што нема савршених стандарда и критеријума ефикасности и успеха.

Степен интензитета радног ангажмана је опет стални извор недоумица. Такође и вредност нечијег рада или успеха није увек лако одредива, што је

³¹ V. *supra*, fn. 27.

утолико теже уколико је сложеност рада већа или ако је позиција у хијерархији одлучивања виша. (То је разлог за недоумице око оправданости високих надокнада менаџера и руководилаца, нарочито у великим фирмама)³². Али и код сасвим елементарних ставки као што су радна дисциплина, уредност, поштовање рокова, квалитет извршеног рада, адекватност надокнаде за извршени рад, учешће фактора изван рада као што је сарадљивост, љубазност, предусретљивост, толеранција, бесконфликтност, итд. може довести до нејасноћа и проблема у процени и коначно до неправде у ономе што се на крају учини. Способност доношења добрих одлука и компетенција су вредности једне врсте, лојалност и поузданост су вредности друге, различите врсте. Оне не морају увек ићи заједно.

Супротстављеност краткорочних и дугорочних интереса стални је извор моралних дилема које по правилу није лако решити зато што обично постоје разлози, од којих су само неки добри, и за једне и за друге интересе. Услед тога је лојалност тако компликована: могуће је да права лојалност предузећу буде одбијање послушности надређенима и покушај спречавања, или неучествовања у нечему што у датом тренутку другима изгледа најбоље. Лојалност предузећу и послушност надређенима могу доћи у сукоб. Чешће је случај да они који су компетентни, који су способни, виде боље и даље од других, али да им, у случају офсуства адекватне институционалне позиције и адекватне подршке, буде тешко да докажу да је то што они виде заиста најбоље. Лако је рећи да либерално становиште каже да нико није дужан да се *жртвује* за више пословне интересе предузећа, али врло често је управо то најрационалније, односно пожељно и за делатника и за компанију. Често се жртвујемо за опште циљеве, а понекад просто и за туђе циљеве, и ту не треба постављати сувише круга ограничења. Оно што никада не треба жртвовати јесте морални интегритет, све остало је на слободном располагању делатнику који може да се труди и само зато да се допадне или због могућег унапређења или без икаквог посебног интереса у виду. Оно пак што никада не може да се тражи јесте кршење закона, ма како да то било привлачно или изгледало оправдано. И, наравно, све радне обавезе морају бити у вези с послом а не с нечим изван њега. У сваком случају мит о „аморалном бизнису“, по коме у бизнису не би било места примени моралног критеријума вредновања, не може да се одржи. Морални захтеви се не могу избећи игнорисањем, и чињеница да се неки поступак врши у оквиру или у контексту посла неће ништа променити у његовој моралној неисправности ако је он такав да не може да се морално оправда. Одговорност за оно што чинимо не може да се избегне.

³² Cf. npr. „Are U. S. CEOs Overpaid?“ („The Care and Feeding of the Truly Greedy: CEO Salaries in World Perspective“), у M. D. Street, *Taking Sides: Clashing Views on Controversial Issues in Management*, McGraw-Hill/Dushkin 2005, pp. 234-253; „Is CEO Compensation Justified by Performance?“ („Top Executives Are Worth Every Nickel They Get“), у L. H. Newton & M. M. Ford, *Taking Sides: Clashing Views in Business Ethics and Society*, McGraw-Hill Contemporary Learning Series 2006, pp. 231-241.

Поред ових општих сукоба обавеза имамо међутим и сасвим специфичне које заслужују посебну обраду. Ту спадају пре свега сукоб интереса, узбуњивање (whistle-blowing), инсајдерско трговање, везана трговина, пословна тајна, индустријска шпијунажа, итд. Ови специфични облици сукоба обавеза као карактерични облици кршења пословног морала се дешавају када се искористе прилике да се пословни циљеви и резултати преусмере на морално неисправне („не-етичне“) циљеве, или када се таква делатност открије и покуша спречити (узбуњивање). Поверење, поштење, поузданост и лојалност, врлине од кључног значаја за успостављање и функционисање радних обавеза, се у овим облицима кршења пословних и радних обавеза радикално стављају у питање. Кршења законских и моралних очекивања у њима су типска, али у свима ће се структура и анализа радних обавеза дата у овом тексту појавити као основа за дефинисање и за евалуацију поступака који су неисправни.

Jovan Babić
Faculty of Philosophy
Belgrade

S u m m a r y

RESPONSIBILITIES AND DUTIES IN THE REALM OF WORK

Employee responsibilities are prior to working rights and they are an equally important part of business ethics. There are three main parts in articulation of these responsibilities: 1. general responsibilities and duties in the process of work and in workplace, where we face the challenges of honesty, confidence, reliability, and such. 2. specific professional duties tied with profession that has heightened responsibility of some sort, where we may find characteristic virtues connected with those professions. 3. managerial duties and responsibilities based on specific positions of managers and leaders as deciders in most important issues in business. The decisions that managers and leaders have to make have great impact to all those involved in business, and temptations they face are hard and far-reaching. The issues analyzed in the paper include work discipline, loyalty to the company, conflicts of various kinds of interests, limits of obedience, virtues accompanying various kinds of duties and obligations.

Key words: Responsibilities at work, professional duties, managerial entitlements and obligations, loyalty, work discipline, limits of obedience.