

Предавање на тему Да ли треба бити храбар да би био поштен?

(Или шта се може и мора урадити да оваква питања изгубе смисао)

„Вратио сам се на факултет са јасном намером да радим на стварању бољег друштва“¹
Даглас Норт, Нобеловац (1920 -2015)

Поштовани ученици, уважене колеге,

ово предавање започињем омажом недавно преминулом Нобеловцу професору *Дагласу Норту* који је читав свој живот посветио проучавању друштвених и економским институцијама. Као што ћемо, надам се, видети током овог предавања, институције су неопходан услов опстанка и одрживог развоја савременог друштва и омогућавају његово правилно и оптимално функционисање на основама међусобног уваражавања и поверења између свих друштвених актера.

Тема која је данас пред нама **ДА ЛИ ЈЕ ПОТРЕБНО БИТИ ХРАБАР ДА БИ БИО ПОШТЕН?** актуелна је са више аспеката: наиме, њоме се данас, више него икад, бави широк спектар наука, од психологије и социјалне психологије, преко социологије, политикологије и економије (посебно тзв. бихејвиористичке економије) те филозофије (можда би филозофија требало да има приоритет). Имајући у виду да сам професионални економиста најближи ми је поглед са аспекта економске науке па ћу о томе претежно и говорити.

Наиме, све је извесније и јасније да живимо у ери Нове нормалности коју карактерише период слабе глобалне привредне активности, ниске стопе раста и високе стопа незапослености. Неповољно је што је ова тенденција дугорочна (још од 2008. године) те се често назива *глобалном Великом рецесијом* што значи да глобална привреда није ни у зони депресије (кризе) нити у зони просперитета (бума) већ негде између: ни хладно ни топле, већ млако, како бисмо сликовито описали.

Оно где сви најбоље осећамо последице таквог стања је низак животни стандард, а оне породице чији су чланови незапослени, посебно млади незапослени, имају додатно оптерећење. То је сасвим јасно. Међутим, оно што многим није у потпуности јасно је како **свеопшта незапосленост представља претњу запосленима код којих настаје велика несигурност, неизвесност и стрес у вези са ризиком од могућег губитка посла.**

1 „I went back to graduate school with the clear intention that what I wanted to do with my life was to improve societies“ Wikiquotes.

истраживања показују да је тај страх толико доминантан да а многе друге страхове (анксиозности) као што су неизвесности у вези са висином плате, њеном редовношћу, очекивања о даљем развоју каријере и напредавању на послу итд.

Дакле, **страх да се не изгуби посао је врло присутан у времену кризе**, а видимо сада и у времену продужене (Велике) рецесије. Тај страх приморава многе запослене на разне врсте компромиса и на облике понашања које сами презиру и прећутно или отворено осуђују када таква понашања запазе код других. Најчешће се ради о пристајању или прећутном одобравању разних облика малверзација, проневера, превара из тзв. сиве зоне. За нашу тему је потпуно небитно је да ли се такве ствари раде на штету државе или на штету пословних партнера и конкуренције.

Страх од губитка посла приморава на разне компромисе и када су у питању интерне релације у организацији, као на пример борба против мобинга (насиља на радном месту)². Страх нас може блокирати да останемо неми посматрачи насиља које било надређени било саме колеге врше на неком запосленом.

Није, дакле, тешко замислити да се налазимо у организацијама у којој смо сведоци неморалног и неетичког понашања, али и малтретирања, прековременог рада, неисплаћивања зарада. Налазећи се у таквом радном окружењу, запослени је пред тзв. **етичком (моралном) дилемом**: од сваког савесног и одговорног запосленог очекује се да се у границама својим могућности супростави негативним појавама у организацији и друштву као и да пријави такве појаве надлежним органима.

Истовремено, запослени има и другу улогу, а то је да је члан породице, понекад и самохрани родитељ. Као такав, запослени има обавезу према члановима своје породице да уради све да задржи посао и да не уђе у било какве ризичне ситуације које би га оставиле без тог посла.

Видите како се супростављају ти објективни интереси две улоге које има запослени који је сведок нерегуларности на свом радном месту: једно је одговорност према организацији и свим заинтересованим за правилно и оптимално функционисање организације³, а друго је одговорност према

2 Запослене у Србији много више мучи МОБИНГ него кашњење плата, показују подаци Агенције за мирно решавање радних спорова. У само једном месецу ове године, од укупно 13 поднетних предлога – сви се односе на МОБИНГ. ([Извор](#))

3 Ми економисти све оне који су заинтересовани за правилно и оптимално функционисање организације називамо стејкхолдерима. На пример, ако посматрамо школу као организацију заинтересовани тј. Стејкхолдери нису само ученици и наставници већ и родитељи ученика, ужа локална и шира друштвена заједница.

у породице. **Етичка дилема увек постоји када се сукобљавају најмање две позиције или улоге које имамо у друштву.**

Једна важна напомена на овом месту. **Када се нађемо пред етичком дилемом, ми у ствари покушавамо да изаберемо „мање зло“.** У нашем примеру, ако окренемо главу пред неправилности у страху да не изгубимо посао јер издржавамо породицу, вероватно ћемо сачувати посао али ћемо изгубити самопоштовање због чега ћемо се осећати лоше. Насупрот томе, ако се истрајемо на исправљању неправилности и изгубимо посао, сачуваћемо самопоштовање али ћемо угрозити егзистенцију своје породице.

Из овог разлога, битно је поставити питање **шта једно друштво, шта сви можемо урадити да не настају овакве етичке дилеме, да нема страха да ћемо изгубити посао ако се одговорно суочимо са негативним појавама у организацији (и друштву), а самим тим ни сукоба интереса наших различитих улога у друштву.**

Постоје најмање **три групе чинилаца које директно и непосредно доприносе оснаживању грађана, јачању њихове свести о одговорности и храбрости појединаца у једном друштву** чиме се избегава настајање етичке дилеме.

1. Формални и неформални систем образовања

Свака професија у свом образовању мора да развија и негује **две компоненте: стручну и етичку.** Једно без другог не иде. Бити добар стручњак се подразумева, а етичка компонента је претпоставка одрживости образовног и друштвеног система у целини. Најједноставније, а не превише поједностављено, **етичко је понашање оно које води општем добру.** Такво образовање и васпитање, стручно и етичко, представља одрживу основу за развој стручне и етичке личности која се као таква интегрише у друштво. То је задовољна, остварена и поносна индивидуа која такав систем вредности преноси и на друге. Поштење и част су врлине такве индивидуе.

Исто се односи и на неформално образовање после завршеног формалног школовања. Доживотно учење је основна карактеристика савременог схватања каријере. Тај процес мора увек и изнова да уважава претпоставку дуалности: стручност и етика.

Што је више оваквих професионалаца биће просперитетније и сретније друштво без страха везаних за посао.

2. Нови модели управљања организацијама из којег следи модерна организациона култура

Савремена организација и начини њеног управљања такође данас доживљавају конкретне сталне промене. **Организациона култура организације** - то је онај систем вредности коју бренд организације

ња у јавности – такође има своју етичку компоненту. Тај нови модел понашања претпоставља тзв. друштвено одговорно понашање према свим заинтересованим чиниоцима у окружење (стејкохолдерима).

Битно је да знамо да су за организациону културу (која је више мање записана у кодексу етичког понашања), најодговорнији оперативни менаџери односно управни одбори организације. Они својим примером пре свега морају да покажу да су достојни свог положаја.

Сарадња између запослених је друга битна компонента организационе културе.

Све ово требало би да креира такав организациони **бренд** у којем влада међусобно поверење и поштовање и где је толеранација према неетичком понашању сведена на минимум. Санкције морају бити јасне и брзе. Свака врста негативности - малверзације, преваре, мобинг подлежу санкцијама и отказом. Непријављивање тих негативних ствари у организацији такође се сматра кршењем организационе културе и подлеже сличним санкцијама.

3. Државне формалне и неформалне институције.

Да поново цитирам професора **Норта**⁴: *„Еволуција државних органа од средњовековног и мафијашког карактера до модерних институција је велики део историје слободе“*. Нема слободе ако постоји страх, нема слободе ако постоји анархија и закон насиља, било криминалног или онога којије владао у Мрачном средњем веку.

Недавно је у нашој земљи усвојен *Закон о заштити узбуњивача*. Наиме, према члану 2. Закона „узбуњивач“ је физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву“. Под узбуњивањем се истим чланом подразумева „откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера“.

Не само узбуњивање него и све друге институције морају да функционишу тако да превенирају негативне појаве које опет рађају нове негативности. Тако настају извори корупције са несагледивим негативним последицама по читаво друштво.

4 „The evolution of government from its medieval, Mafia-like character to that embodying modern legal institutions and instruments is a major part of the history of freedom. It is a part that tends to be obscured or ignored because of the myopic vision of many economists, who persist in modeling government as nothing more than a gigantic form of theft and income redistribution“, Wikiquotes.

учимо: **Велика рецесија** у коју је свет потонуо после 2008. године оставио је последице и на привредну динамику у нашој земљи. Високе стопе незапослености посебно младих стварају велику несигурност и страх од губитка посла. У таквим условима, запослени су готово стално у разним етичким дилемама када се сусретну са девијантним и негативним ситуацијама у својим организацијама: борити се против негативности како доликује одговорном запосленом или ћутати и сагињати главу правдајући се бригом за своје поредице и њихову материјалну егзистенцију.

Етичке дилеме са различито решавају али увек је резултат „мање зло“. **Зато је неопходно урадити све да се превенирају и избегну овакве ситуације.** Активности се морају истовремено водити на три фронта: (1) на плану образовања за одрживи развој које подразумева дуално схватање професионалности – стручност и етичност, (2) на плану промоције и примене нових модела управљања где стратешки менаџери/лидери воде своје организације на друштвено одговоран начин и, као последње, а никако и најмање важно, (3) стално прилагођавање државних, формалних и неформалних институција које ће тежити спречавању било каквог облика коруптивног понашања на штету јавног добра, а у корист свих нас.

Професор Вукашин Б. Васић

Школа: Економска школа „Нада Димић“ Земун Београд
<http://www.ekonomska-zemun.edu.rs>
е-mail адресу: esnadaadimic@yahoo.com