

Dar ne taip seniai Lietuvoje *verslo etikos* terminas buvo naujiena. Šiandieną jis nieko jau nebestebina. Greičiau stebina šio termino ir tikrovės neatitikimas. Regint politikų negebėjimą atskirti viešuosius interesus nuo privačių ir kasdien susiduriant su korupcijos atvejais, mūsųose terminas *verslo etika* greičiau simbolizuoja trokštamą realybę arba akademinę teoriją, o ne realiai įgyvendintą etišką verslo praktiką. Verslo ir politikos samplaika neleidžia panaikinti stereotipinės perskyros tarp verslo ir etikos: vyrauja požiūris, jog verslas ir etika tai dvi skirtingos disciplinos, koncepcijos, tyrimo laukai – vienas priskirtinas vadybos sričiai, kitas filosofijos, pirmasis sietinas su gyvenimu, konkretumu, antrasis – su teorine moralinių vertybių refleksija.

Šio straipsnio tikslas galėtų būti mėginimas panaikinti šią perskyrą ir nurodyti verslo ir etikos suderinamumo galimybę. Tačiau tokio tikslo šiame darbe atsisakoma dėl dviejų priežasčių: pirma, Vakarų akademiniame verslo etikos diskurse tai jau seniai padaryta, verslo etiškumo reikalingumas nebeirodomas, o traktuojamas kaip vadybinis instrumentas ir kaip korporacinės socialinės atsakomybės objektas; antra, Lietuvoje verslo ir etikos suderinamumą jau bandė įrodyti Kauno verslo etikos centro darbuotojai.

Atkreipiant dėmesį į antrąją priežastį, paradigmintis straipsnis galėtų būti *Ethics and Behaviour Technology: Contradiction or Reconciliation*¹, kurio autorė Nijolė Vasiljevienė jau pačiu straipsnio pavadinimo žodžiu *reconciliation* nurodo į dviejų atskirtų koncepcijų suderinamumą – etikos (moralinės vertybės) ir elgesio technologijos (vadybos lygmuo). Būtent autorės parinktas žodis *reconciliation*, o ne *compatibility*, nurodo į straipsnio užduotį – sujungti moralės ir vadybos plotmes, kas ir yra atlikta jos darbe. *Compatibility* nurodo jau esantį derėjimą, o *reconciliation* – dar nesantį, bet

¹ Vasiljevienė, Nijolė. (2002). Ethics and Behaviour Technology: Contradiction or Reconciliation. In *Business Ethics: From Theory to Practice*. Vilnius: Vilnius University, Kaunas Faculty of Humanities, Center for Business Ethics.

galimą suderinimą to, kas šiaip yra atskirta. (Lietuvių kalbos žodis *suderinamumas* šių aspektų neatskleidžia.).

Atsižvelgiant į pirmąją priežastį, paradigmiška būtų tai, jog verslo etika ne tik, kad yra naudojama kaip vadybinis instrumentas, bet ir tai, kad pats verslo etikos teorinis diskursas yra sukūręs tiek naujų terminų, terminų pakaitalų, jog verslo etika kaip terminas dažnai dingsta, o vietoj jo vartojami tokie terminai, kaip žmogiškųjų išteklių vadyba (*human resource management*) ar suinteresuotųjų (*stakeholderių*) teorija. Naujų terminų konglomeratas tik parodo evoliucinius verslo etikos procesus. Pati verslo etika, kaip dalykinė etika, verslo etiškumo reikalingumą traktuoja tarsi šio dalyko abėcėlė, o dėmesį verčiau sutelkia į vadybinius instrumentus, kurie reguliuoja žmogiškuosius išteklius.

Tokiame kontekste reikia pabrėžti, jog pati *etika* suprantama kaip vadybinis instrumentas. Vadinasi, pačios moralinės vertybės – tai, kas visuomet buvo etikos studijų objektu – verslo etikos teorijoje yra traktuojamos kaip vadybiniai įrankiai, suprantami kaip žmogiškųjų išteklių valdymo įrankiai. Jei kalbėsime lokaliai ir apsiribosime minėtu N. Vasiljevienės straipsniu, kurio tikslas yra įrodyti etikos ir elgesio technologijų suderinamumą (*reconciliation*), pastebėsime, kad toks straipsnio tikslas yra ne kas kita, kaip mėginimas nutiesti tiltą per prarają, kurios vienoje pusėje netikima verslo ir etikos derme, o kitoje pusėje jau seniai pasiektas suderinamumas (*compatibility*, o ne *reconciliation*) tarp etikos ir verslo bei vadybos. Tačiau perėjus tą tiltą ir atsidūrus šiuolaikinės verslo etikos teorijos krante, ant kurio žemės nedvejojama nei verslo ir etikos suderinamumu, nei reikalingumu, o dirbama tam, kad to suderinamumo technikos būtų kuo optimaliau diegiamos į verslo praktiką, tampa aišku, jog šioje žemėje trūksta metarefleksijos.

Šioje vietoje kyla humanistikai svarbus klausimas: kodėl yra įvykęs atotrūkis tarp klasikinės etikos ir šiandieninės verslo etikos, kuri redukuojama iki vadybinio lygmens? Kokios gali būti pasekmės, kai etika tampa korporacijų įrankiu? Atsakymai gali būti įvairūs. Į pirmąjį klausimą galima atsakyti taip: etika visada reiškė orientaciją į praktiką, nes vertybės turi būti praktikuojamos, o ne tik medituojamos, o šiuolaikinė vadyba padeda tai atlikti šiandieninio verslo pasaulio sąlygomis. Į antrą klausimą galima atsakyti taip: jei bijoma, kad korporacijos naudos etiką savo veiklai, tai kaip reikėtų baimintis, jei jos to atsisakytų?

Kad ir kokie būtų atsakymai, jie kels diskusijas. Ypač diskutuoti šie klausimai: kokia yra atskiro individo moralinė vertė verslo etikoje? Kokiais būdais yra pagrindžiama individo moralinė vertė verslo etikoje? Ar verslo etika, kurią praktikoje diegia firmos bei korporacijos, nėra organizacinės moralės sistema, kuri pretenduoja į atskiros institucionalizuotos (*institutionalised*) moralės statusą? Jei taip, ar tai apriboja individo laisvę rinktis savo vertybes? Kokios turėtų būti institucionalizuotos verslo etikos ribos: ar tai turėtų apimti tik darbuotojų darbo laiką, ar ir laisvalaikio? Ar

institucionalizuotas organizacijos elgesio kodeksas gali būti kvestionuojamas atskiro individo pastangomis?

Galiausiai iškyla ir tapatybės klausimas: ar nėra patvirtinama tam tikra asmens tapatybė, kai jis ar ji išspraudžiama(s) į korporacinės moralės rėmus? Kas patvirtina naują tapatybę, kai konfliktuojama su savo organizacija dėl jos etikos sampratos?

Todėl šio straipsnio tikslas yra filosofiskai reflektuoti individo moralinės vertės pagrindimą verslo etikoje.

Norint pasiekti šį tikslą kyla tokie uždaviniai: kritiškai pažvelgti į patį individo moralinės vertės pagrindimo metodą; panagrinėti įvykusio atotrūkio tarp klasikinės etikos ir verslo vadybinės etikos priežastis; įvertinti individo vertę organizacinės moralės rėmuose; reflektuoti verslo etikos gyvenimo politiką bei pasaulėžiūrą.

KLASIKINĖS ETIKOS IR VERSLO ETIKOS SKIRTIS

Klasikinė etikos samprata – labai slidus klausimas. Marksizmo etika ir stoikų etika, Platono ir utilitaristų, egzistencialistų ir pragmatikų etikos yra skirtingos. Kanto ir Machiavellio vertybių supratimas radikaliai priešingas. Tačiau visų jų paliktos etikos sistemos yra chrestomatinės. Tai Vakarų civilizacijos etikos klasika.

Bet kuris rimtas etikas sutiks, jog nėra teisingos ir klaidingos etikos, o jų įvairovė. Ši įvairovė grupuojama į dvipoliarinę sistemą: deontologinę ir teleologinę etiką. Pirmąją sudarytų pareigos, intencijų, veiksmo motyvų etika, o antrąją – tikslo, pasekmių, rezultato. Kantas neabejotinai priskirtinas prie deontologinės etikos atstovų: jo kategorinis imperatyvas orientuotas į moralinę pareigą dėl pareigos, o ne dėl kokio nors rezultato, išgaunamo iš pareigingo elgesio. Benthamas neabejotinai bus priskirtinas prie teleologinės etikos atstovų: jo utilitarizmo principai aiškiai sako, kad reikia siekti daugiau naudos kuo didesniai žmonių skaičiui.

Šioje vietoje kyla klausimas: nuo kurios tad etikos yra atitrūkusi šiuolaikinė verslo etika – nuo deontologinės ar nuo teleologinės, ar nuo abiejų?

Atotrūkis nuo deontologinės, be abejo, yra, nes verslo prigimtis utilitaristinė. Naudos principai ir verslo ekonomiškumo principai sutampa. Pati etika versle yra naudojama konkurenciniams tikslams teigiant, jog etiška organizacija pranašesnė už neetišką². Organizacijos, firmos ir korporacijos motyvuojamos būti etiškomis dėl naudos. Etika naudojama kaip instrumentas kapitalistinėje rinkodaros mūšio arenoje.

Kita vertus, deontologinę etiką taip pat mėginama inkorporuoti į verslo etiką. Korporacinė socialinė atsakomybė siejama su kone kantiškąja pareiga laikytis vadina-

² Žr. Pučėtaitė, Raminta. (2001). Konkurencinio pranašumo kūrimas etikos priemonėmis: žmogiškųjų išteklių vadybos ypatumai Lietuvoje. In *Dalykinė etika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, p. 160–177.

mosios trigubos E harmonijos: *Etika, Ekonomika, Ekologija*³. Verslo etikoje itin paabrėžiama korporacinė atskaitomybė prieš visuomenę, kurioje ji vykdo savo veiklą, nes visuomenė yra suinteresuotieji. Todėl verslo etikos teorija sintezuoja teleologinę ir deontologinę etikas. Jau nebe *arba* verslas orientuotas į tikslą bei ekonominį rezultatą, *arba* jo veikla *a priori* atsakinga trigubos E atžvilgiu, o *ir* verslas orientuotas į ekonominį rezultatą, *ir* socialiai atsakingas. Vietoj principo išskiriančio *arba ... arba*, yra atsiradęs sintezuojantis principas *ir ... ir*⁴.

Todėl verslo etikos atotrūkio nuo klasikinės etikos reikia ieškoti kitur. Atotrūkis glūdi tame, jog organizacijos ir jų organizacinė etika remiasi kitu pagrindu nei pilietinė visuomenė. Demokratinėje santvarkoje pilietinė visuomenė pagrįsta lygybe. Kiekvienas pilietis yra teisiškai lygus, o tai atspindi kiekvieno teisę ir pareigą balsuoti. Organizuotame verslo pasaulyje yra kitaip: suinteresuotieji nėra lygūs, nes bendradarbiavimas paremtas ne liberalia lygybe (*equality*), o nuopelno verte (*meritocracy*), arba nuosavybės verte, bendrame kompanijos kapitalo balanse (*equity*)⁵.

Šioje vietoje ir paaiškėja, kodėl verslo etika plėtojasi autonomišku keliu. Neretai klasikinės etikos taikomi modeliai kompanijoms arba netinka, arba lieka nesuprasti. Verslo etika pačia savo esme reikalauja vadybinės moralės: vertybės, kurios neveikia organizacijos viduje arba yra pasenusios, arba keičiamos naujomis. Tam reikalinga lanksti moralė. Ji ne tik nėra metafizinė, bet ir neturi pastovumo. Ši vadybinė moralė turi būti dinamiška, galinti prisiderinti prie suinteresuotųjų poreikių bei jų interesų. Tad juo labiau verslo etika bus savarankiška, juo laisviau ja bus galima manipuliuoti (kompanijai teigiama prasme). Pats elgesio kodeksas turi būti konstruojamas ne pagal iš anksto kažkieno sukurtą formulę, o remiantis vidiniais tam tikros verslo įmonės ar organizacijos poreikiais. Verslo pobūdis, multietninis kolektyvas, lyderių skirtingos religijos ir kiti faktoriai yra itin svarbūs kuriant elgesio kodeksą. Būtent tokiam tikslui reikalinga vadybiškai konstruojama moralė. Moralė, kuri būtų formuojama vadybiniais principais.

Tačiau verslo etikos literatūroje pastebima, jog verslo etika yra atitrūkususi nuo anti-kos dorybės etikos. Manuelis G. Velasquezas mano, kad į dorybės etiką verslo etikos diskurse galima žiūrėti kaip į alternatyvią etiką versle. Juk čia svarbiausia žmogaus charakterio savybės bei asmens kokybė. Nepakanka kalbėti apie veiksmus ir pasekmes bei pareigas, reikia svarstyti, koks privalo būti asmuo⁶.

Susan Langenberg, remdamasi vėlyvučiu Foucault, teigia, jog moralė ir tiesa – tai dvi kokybinės charakteristikos viename žmoguje. Toks buvo Sokratas. Tačiau kai etika

³ Gasparski, Wojciech W. (2001). Verslo etika Lenkijoje – naujas žvilgsnis. In *Dalykinė etika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, p. 74.

⁴ Vasiljevienė, Nijolė. Praktinės etikos paradigma. In *Dalykinė etika*. (2001). Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.

⁵ Phillips, Robert. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc., p. 48, 51–52.

⁶ Žr. Velasquez, Manuel G. (2002). *Business Ethics: Concepts and Cases*. Upper Saddle River, Prentice Hall, NJ.

tampa institucionalizuota, teisingas elgesys, anot Foucault, virsta koduotu ir patogi panoptikumu. Langenberg pastebi, jog tokiu atveju gresia etinis panoptikumas⁷. Juolab ši autorė mano, kad verslo organizacija ir taip yra suinteresuotųjų raizginys, o patys suinteresuotieji (*stakeholderiai*) suvokia verslo aplinką kaip galių kontroliuojamą sistemą, kuri lemia suinteresuotųjų veiklos kryptį. Kaip išeitį Langenberg siūlo vystyti suinteresuotųjų gebėjimus kritiškai reflekuoti organizacinę tvarką, ugdyti kūrybiškumą, gebėti sakyti sokratišką tiesą, jungti *logos* ir *bios*. Kitaip tariant, čia norima, kad individas versle nepaskęstų institucionalizuotoje etikoje, išsaugotų savo subjektyvumą, sokratišką santykį su savo įsitikinimais ir aplinka. Taip siūloma grįžti prie dorybės etikos.

Tačiau čia iškyla tam tikri pavojai. Sovietinė patirtis bei sovietmečiu įgyti įpročiai rodo, jog kai vadybos erdvėje darbuotojai akcentuoja savo įsitikinimus bei asmenines dorybes, labai greitai darbuotojų ginčai sprendžiami ne pagal jų funkcijas bei pareigų atsakomybes, o remiantis asmeninėm preferencijom, o kartais net tokiu kriterijumi kaip – kas garsiau šaukia. Dėl šios priežasties N. Vasiljevienė ir tiegia, kad organizaciniėje terpėje santykiai turi būti „ne tarp asmenybių, o tarp žmonių – kaip funkcijų“⁸. Tačiau autorė pripažįsta, kad reikia diferencijuoti profesijas: tam tikrose profesijose asmeniškumai labiau toleruojami nei kitose. Be to, Vasiljevienė pageidauja jungti funkcionalumą su asmenybiškumu, o ne juos priešinti: pasiekus aukštą profesionalumo lygį, atitinkantį vaidmens lūkesčius, o pačiam individui patiriant profesionalumo *satisfakciją*, dingsta funkcionalumo ir asmenybiškumo priešprieša⁹.

Vis dėlto suinteresuotųjų santykiai ir organizacinės tvarkos sudėtingumas, kuris išplaukia iš neišvengiamai susiformavusių galių, verčia klausti: ar verslo aplinkoje galima išvengti verslininkams dažnai priskiriamo nedorybingumo bei egoizmo? Naivu būtų manyti, kad verslo organizacija yra tarsi dvasinių pratybų vieta. Tai pelno siekiančios organizacijos. Čia galutinis tikslas – pelnas. Galiausiai galima ir taip klausti: ar verslo prigimtis yra ta socialinė terpė, kurioje palanku ugdyti dorybes bei sokratišką asmenybę? Kaip minėta, neretai tikima, jog verslas ir etika nėra suderinami. Sunku atitrūkti nuo minėtos verslo ir etikos suderinamumo problematikos.

Todėl polemizuojama, ar verslo etika gali būti makiaveliška, ar ne. Robertas Phillipsas pateikia tokį Alberto Z. Carro pavyzdį: pokerio žaidimo etika skiriasi nuo tradicinių žmogiškųjų santykių idealų. Žaidžiant pokerį reikia nepasitikėti vienas kitu, čia, kaip ir versle, savo intencijas reikia slėpti. Pats R. Phillipsas prieštarauja tokiai pozicijai¹⁰. Anot jo, organizacinis gyvenimas nesuteikia teisių laužyti pilietinių normų.

⁷ Langenberg, Susan. (2004). Parresiasic Stakeholders: a different Aproach to Ethical Institutions. *Journal of Business Ethics* 53, p. 39–50.

⁸ Vasiljevienė, Nijolė. (2000). *Verslo etika ir elgesio kodeksai*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, Verslo etikos centras, p. 162–163.

⁹ *Ibid.*, p. 164–165.

¹⁰ Phillips, Robert. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc., p. 161.

Suinteresuotieji yra saistomi socialinės atsakomybės. Tai plaukia ir iš pačios suinteresuotųjų (*stakeholderių*) sudėties, į kurią įeina didysis penketas: finansininkai, klientai, tiekėjai, darbuotojai ir bendruomenė. Verslininkai susiję su klientais ir bendruomene. Pilietinės normos lieka galioti.

Peteris Ulrichas verslo etikos atotrūkio nuo klasikinės ieško kiek kitur. Anot jo, straipsnio *Ethics and Economics* mėginimas sintetiškai jungti deontologinę ir teleologinę etiką yra aiškiai klaidingas. Deontologinė pareigos ir moralinio teisingumo etika negali būti redukuojama iki ekonominių teleologinių naudos kategorijų¹¹. Ulrichas kritiškai žiūri ir į pačią grynąją ekonomiką, kuriai verslo etika tarnauja. Argumentas, kad etiškas verslas rinkoje yra pranašesnis už neetišką, šiam verslo etikos teoretikui netinka, nes tuomet verslo etika lieka tik įrankiu optimizuoti verslą. Konceptualiai ir toliau neišsivaduoja iš grynosios ekonomikos lygmens. Tokią etiką Ulrichas vadina funkcionaliąją verslo etiką (*functional business ethics*). Šios etikos ištakų jis randa protestantiškosios religijos etose. Prisimindamas Weberį, Ulrichas užima kritišką poziciją protestantizmo atžvilgiu: „protestantizmo religija pernelyg aukštai iškelė rinką į aukštos moralės sferą“¹². Išėitis, šio autoriaus nuomone, verslo etikoje kaip grynojo ekonominio mąstymo kritikoje. Etika turi racionaliai remtis skirtingais socioekonominiais pagrindais. Šią verslo etiką jis vadina integralia. Ir tai jis teigia su nostalgiska pagarba Aristoteliiui: „Aristoteliškoji etikos, politikos ir ekonomikos triada – taip pateikta – išlieka esmine. Remiantis šiuo pagrindu, verslo etika gali įvykdyti savo pagrindinį tikslą: atnaujinti etinį pagrindimą moderniai politinei ekonomikai.“¹³

Šioje vietoje išryškėja trys iš esmės skirtingos pozicijos: Ulricho, Phillipso ir Vasiljevienės. Pastaroji tvirtina, kad etika turėtų būti vadybiniu instrumentu korporaciniam pranašumui įgyti:

Postsocialiniuose kraštuose iki šiol problemiška suderinti efektyvumą ir etiškumą, naudingumą ir padorumą ne tik praktikoje, bet ir žmonių sąmonėje. Kartu nelengva dalykinę etiką suvokti kaip efektyvios bei socialiai atsakingos praktinės veiklos instrumentą. <...> Didžiausia šios etikos vertybė – veiklos efektyvumas: *neefektyvu, nuostolinga, neoptimalu* tolygu *nepadoru, neatsakinga, nepatikima*. Praktinės veiklos efektyvumas yra tas kriterijus, kuris sulydo ekonomiškumą ir etiškumą, naudingumą ir padorumą, „dešiniųjų“ ir „kairiųjų“, turtingųjų ir vargšų interesus.¹⁴

Šios citatos autorė be skrupulų jungia etiką ir ekonomiką. Čia padėtas lygybės ženklas tarp neoptimalumo ir nepatikimumo arba tarp efektyvumo ir padorumo. Tokių lygybės ženklų šiandieniniame verslo etikos diskurse apstu. Tai protestantiškojo mąstymo tradicija. Tuo tarpu etika, o ypač verslo etika, Ulrichui negali būti sujungta

¹¹ Ulrich, Peter. (2002). *Ethics and Economics*. In *Ethics in the Economy: handbook of Business Ethics*. Bern: Peter Lang, p. 18.

¹² Ibid., p. 16.

¹³ Ibid., p. 33.

¹⁴ Vasiljevienė, Nijolė. Praktinės etikos paradigma. In *Dalykinė etika*. (2001). Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, p. 321.

su ekonomika, nauda. Pati ekonomika ir jos gaunama nauda turi būti pavaldi kritiškai etinei refleksijai, o ne redukuojant etiką iki ekonominio efektyvumo lygmenis.

Dėl šios priežasties Ulrichas nurodo Aristotelį, kuriam etika – tai dorybingo, laimingo, be kraštutinumų esanti gyvenimo praktika visose gyvenimo srityse, tarp jų ir politikoje, ir ekonomikoje – negali būti tik instrumentas kam kitam. Aristoteliumi laimingas gyvenimas, kaip teisingas gyvenimas, laikantis teisingų mąstymo ir elgesio įpročių, yra tikslas savaime. Mąstydamas socialiai bei antropologiškai didis antikos filosofas buvo įsitikinęs, kad laimė nėra socialinis atsitiktinumas, o veikiau auksinė vidurio taisyklė, pasireiškianti kaip kraštutinumų vengimas.

Politikoje Aristotelis ieško geriausios santvarkos – politėjos. Geriausia santvarka sudaro geriausias sąlygas ūkio klestėjimui. Kitaip tariant, teisingas gyvenimas yra esmiškai socialus, o tam reikalingos sąlygos.

Šiuolaikinėje verslo etikoje, ne toje integratioje, kurios trokšta Peteris Ulrichas, etika pajungiama korporaciniams tikslams. Optimalus verslas ir efektyvi ekonomika savo utilitaristiniams tikslams pasiglemžia tai, kas Aristoteliumi turėjo tarnauti didžiadvasės asmenybės realizacijai.

Jei šis antikos filosofas teigė, kad „neįmanoma atsidėti dorybei gyvenant amatininko ar samdinio gyvenimą“¹⁵, tai galbūt ir šiandieną jis teigtų, jog gyvenant korporacijos vadybininko gyvenimą neįmanoma atsidėti dorybei? Protestantiškąją prasme verslininkas atsideda verslumo dorybei, bet Aristotelio aukščiausiaji dorybė yra gebėjimas kontemplanuoti. „Tai – aukščiausia žmogaus veikla.<...> Filosofija teikia gryniausią ir pastoviausią malonumą, ir suprantama, kad tiems, kurie veikia jau įgiję žinių, gyvenimas yra malonesnis negu tiems, kurie jų dar ieško.“¹⁶

Vargu ar verslininkai bei suinteresuotieji plačiąją prasme yra tas intelektualusis elitas, kuris gali mokyti pasaulį filosofinės išminties aristoteliška prasme: laimė – tai kontempliacija, *eudaimonistinė* laimė, kaip palaiminga proto būseną. Suinteresuotieji greičiau galėtų papasakoti apie „akimirkos tironiją“, kaip Thomas Hyllandas Erik-senas pavadino savąją knygą, kurioje negailestingai taršo šių dienų progreso šalutinius reiškinius. Šio norvegų autoriaus įsitikinimu, šiandieną turime pernelyg daug informacijos ir per mažai laisvės jos atsisakyti. Šlubuoja pati lygtis „informacija=laisvė=demokratija“¹⁷. Anot jo, greičiau esame informacijos „laisvės“ amžiaus vergai nei laisvi piliečiai. Tempas ir informacijos vartojimo kiekiai didėja. Tampa svarbu išmokti atmesti tai, ko nereikia. Lėtasis laikas šiam autoriui jau deficitas, nes informacinėje visuomenėje laisvo laiko tarpai užpildomi greituojų laiku.

Verslo žmonės, gyvenantys intensyvių korporacinių gyvenimą, yra viena iš tų grupių, kuri tiesiogiai daro įtaką greitajam laikui. Filosofinė kontempliacija iš esmės reikalauja

¹⁵ Aristotelis. (1997). *Politika, III knyga*. Vilnius: Pradai, 1278a.

¹⁶ Aristotelis. (1990). Nikomacho etika. In *Rinktiniai raštai, X knyga*. Vilnius: Mintis, 1177a.

¹⁷ Eriksen, Thomas Hylland. (2004). *Akimirkos tironija*. Vilnius: Tyto alba, p. 85.

kitokių sąlygų. Tokiame kontekste visiškai natūralu, kad ekonominėje realybėje verslo etika virsta etika su kitokia laimės samprata. Suinteresuotųjų (*stakeholderių*) teorija paprastai taikoma organizacijoms bei korporacijoms atskyla nuo tam tikrų pamatinių klasikinės etikos tikslų. Ypač atskyla nuo antikos dorybės etikos. Atskyla ji ir pretenduodama etiškai koordinuoti didžiojo penketo ekonominio lygmens vertybes: finansininkų, klientų, tiekėjų, darbuotojų bei bendruomenės. Šioje vietoje derėtų sutikti, kad atskiras šio „didžiojo penketo“ narys yra pajungiamas holistinei verslo etikos sistemai: atskiram individui kuriama jo vertybių sistema, kuri tampa dalimi didesnės sistemos suinteresuotųjų (*stakeholderių*) bei žmogiškųjų išteklių strateginės vadybos.

INDIVIDO MORALINĖ VERTĖ IR JOS PAGRINDIMAS VERSLO ETIKOJE

Tikriausiai nėra jokio atsitiktinumo, kad Robertas Phillipsas pradeda pirmąjį savo knygos skyrių dalydamasis tokia išvalga: pažvelgus į senus Europos miestus pastebime socialinės galios tėkmę – seniausi ir didžiausi pastatai yra bažnyčios, antri pagal didingumą – tai vyriausybiniai pastatai, o naujausi iš didžiausių priklauso korporacijoms. „Toks pastebėjimas – tai galios transformavimosi istorijoje pastebėjimas.“¹⁸

Šioje vietoje reikia pabrėžti, kad verslo etika yra korporacinės galios transformavimosi etika. Sociologinė koreliacija akivaizdi: kai socialiniame gyvenime dominuoja bažnyčios hierarchai, įsitvirtina ir bažnytinė moralė; kai statomi didingi parlamento rūmai, dominuoja ir liberalizmo pilietinė etika; šiandieną, kai gamtinius ir žmogiškuosius išteklius uzurpavo korporacijos, suklestėjo ir verslo etika. Neatsitiktinai pastaroji įgyja visiškai skirtingą savo moralinę specifiką.

Robertas Phillipsas siūlo statyti organizacinę, arba verslo, etiką ant Johno Rawlso teisingumo teorijos pamatų. Išskodamas moralinio pagrindimo minėtam didžiajam suinteresuotųjų (*stakeholderių*) penketui, jis siūlo pasinaudoti pirmine Rawlso pozicija, kuri reiškia, jog tuo metu, kai kuriama institucinė struktūra ir per ją veikiantis teisingo paskirstymo mechanizmas, tos struktūros kūrėjai nežino savo pranašumų, negali numatyti, kas jiems individualiai yra naudingiau. Jie yra po nežinojimo skraiste (*the veil of ignorance*). Maža to, jų statusas taip pat yra vienodas. Tai – nešališko teisingumo prielaidos. Todėl steigėjai ir sukuria visiems vienodas sąlygas¹⁹. Phillipsas norėtų, jog organizacijos steigėjai taip pat remtųsi tokia teorija.

Phillipsas pamiršta, kad Rawlso teisingumo teorija yra grynai hipotetinė. Jos tikslas – patikrinti teisingumo prielaidas. Suinteresuotųjų didysis penketas niekada negalės užimti pirminės pozicijos po nežinojimo skraiste, jau vien dėl to, kad eg-

¹⁸ Phillips, Robert. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc., p. 1.

¹⁹ Žr. Rawls, John. (1989). *Gėrio kontūrai*. Vilnius: Mintis.

zistuoja lyderiai tarp pačių steigėjų, neminint esminio skirtumo tarp korporacijos ir bendruomenės, klientų ir tiekėjų. Tiekėjas ir klientas niekada nepateks į tą pačią pirminę poziciją. Pats Phillipsas pripažįsta, jog teisingumas kaip nešališkumas net ir tarp steigėjų yra problemiškas, nes organizacijos turi skirtingų specifinių tikslų, o patys steigėjai – psichologinių atributų.

Pačią suinteresuotųjų (*stakeholderių*) teoriją Phillipsas apibrėžia taip: „Suinteresuotųjų teorija (kaip aš ją suprantu) – tai organizacinės strategijos ir etikos teorija, o ne politinės ekonomikos teorija.“²⁰ Dėl tokio apibrėžimo, šiam teoretikui pats suinteresuotasis (*stakeholderis*) nėra piliečio ar moralinio veikėjo (*moral agent*) sinonimas.

Šiuo atveju turime etinį dualizmą: pilietis ir suinteresuotasis siejamas su skirtingomis moralinėmis vertybėmis. To paties asmens moralinės vertės pagrindimas taip pat dvejopas: valstybinis ir organizacinis. Valstybė ir verslo organizacija yra dviejų skirtingų moralės sistemų steigėjai. Argumentas, kad valstybė yra *makro* lygmens, o verslo organizacija – *mezzo*, ir todėl tai netinka lyginti, nes čia kalbama apie tai, kas kasdienybėje tiesiogiai formuoja atskirą individą, kuris šioje dualistinėje situacijoje yra ir pilietis, ir suinteresuotasis, tačiau gyvendamas teisinėje valstybėje tuo pat metu yra moraliai orientuojamas nepriklausomos suinteresuotųjų etikos. Rodos, jog politinės pilietiškumo vertybės lieka laisvalaikiiui, nes darbo metu yra konkrečios organizacijos konkreti etika, besiremianti suinteresuotųjų specifika.

Kyla klausimas, ar taip nėra formuojama organizacinė gyvenimo politika? Jei sutinkame su teze, jog tai, kas asmeniška, yra politiška, jog čia kalbama apie asmeninio *Aš* formavimą, tuomet reikia sutikti ir su verslo etika kaip organizacine gyvenimo politika. Jei teisus Anthony Giddensas apibrėždamas gyvenimo politiką kaip gyvenimo sprendimų politiką²¹, tai organizacinis suinteresuotųjų (*stakeholderių*) gyvenimas net neegzistuoja be nuolatinių sprendimų priėmimų. Maža to, verslo organizacinėje etikoje sprendimų priėmimams tenka išskirtinis dėmesys, nes tai tiesiogiai yra susiję su struktūriniu funkcionalumu. Sprendimų kokybė lemia organizacinės struktūros efektyvumą.

Tokiam tikslui verslo etikoje daug dėmesio skiriama žmoniškųjų išteklių vadybai. Rasta koreliacija tarp organizacinės strateginės orientacijos ir žmoniškųjų išteklių vadybos sistemos tvirtumo, siekiant aukštų organizacinių rezultatų. Kalbama apie formalizuotą žmoniškųjų išteklių strategavimą, aiškiai apibrėžtą strategavimą, pabrėžiama strateginio sprendimų ir priėmimų proceso tobulinimo kokybė²².

Žodis „etika“ čia nebevertojamas. Žodžiai „etika“ ir „vadyba“, arba „etika“ ir „strateginis sprendimų priėmimo procesas“, verslo etikoje tapo sinonimiški. Nebus

²⁰ Phillips, Robert. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berret-Kochler Publishers, Inc., p. 33.

²¹ Giddens, Anthony. (2000). *Modernybė ir asmens tapatumas*. Vilnius: Pradai, p. 274.

²² *Managing Human Resources in Europe*. Edited by Henrik Holt Larsen and Wolfgang Mayrhofer. (2006). London and New York: Routledge, p. 183.

konceptualios klaidos, jei vietoj *verslo etika* pasakysime *verslo vadyba*. Nedaroma klaida, kai sąmoningai iš vadybiškai orientuotų knygų pavadinimų iškrepta pati „verslo etika“, o vietoj jos užrašoma *Strategija ir žmogiškųjų išteklių vadyba*²³. Tokia žodžių kaita įmanoma, nes pati etika organizacinėje plotmėje yra suvadybinta, instrumentaluota ir technologizuota. Būtent tokią grynai ekonomizuotą bei funkcionalistinę verslo etiką ir kritikavo aukščiau minėtas Ulrichas siūlydamas verslo etikai būti grynios ekonomikos kritika. Tačiau verslo ir etikos diskurse *žmogiškųjų išteklių vadybą* siūloma planuoti bei strateguoti atsiremiant į praktinius struktūrinio funkcionalumo uždavinius. Šiame diskurse kaip ir akivaizdu, jog žmogiškųjų išteklių valdymas turi būti formalizuotas bei institucionalizuotas. Kalbama net apie aukštesnes žmogiškųjų išteklių planavimo sistemas, kurios institucionalizuotų žmogiškuosius išteklius²⁴.

Visa tai ekonominiu lygmeniu yra būtina: efektyvus žmogiškųjų išteklių organizavimas optimizuoja verslo rezultatus, kartu rūpinamasi darbuotojų santykiais, jų satisfakcija bei savęs realizacija. Norint tai institucionalizuoti, pradžioje reikia konceptualiai pritari etiškai subalansuoto verslo idėjai. Verslo etikos diskursas būtent tokį pritarimą ir išryškina: norima humanizuoti ekonomiką, siekiama žmogiškuosius išteklius valdyti taip, kad būtų išsaugota pagarba žmogui. Neatsitiktinai verslo etikos literatūroje galima aptikti ir nuorodas į Kantą, kuriam pagarba žmogui buvo galutinis tikslas.

Problema, be abejo, ne ekonomikos humanizavimas, o įsitikinimas ir verslo etikos ideologija, kad institucionalizuotos vertybės yra geriausios. Žmogiškųjų išteklių vadyba ir suinteresuotųjų (*stakeholderių*) teorija pretenduoja į moraliai pažangiausią, struktūruotą, ekonomiškai optimalų bei socialiai funkcionalų žmonių kontroliavimą. Argumentas toks, jog kai moralinė sąžinė paliekama individo laisvai valiai, atsiranda piktnaudžiavimai. Darbinėje aplinkoje darbuotojai turi elgtis remiantis taisyklėmis, o ne laisva valia, nes darbuotojai turi atlikti nustatytas funkcijas, elgtis pagal vaidmens lūkesčius²⁵.

Šis straipsnis to nekvestionuoja. Verčiau norima atkreipti dėmesį į šalutinius institucionalizuotos verslo etikos padarinius. Vadybine technika institucionalizuoti žmogiškieji santykiai vargu ar gali vienareikšmiškai būti humaniški. Tokiame kontekste paties humanizmo samprata – ribota.

Louisas Dumontas *Esė apie individualizmą* nurodo ryšį tarp holistinių Hitlerio terminų ir jo neapykantos žydiškajam individualizmui. *Die Rasse, Volkstum* (kaip gyvųjų tautos raiškos formų visuma), *rassische Grundelemente, völkische Weltanschauung* – tai mėgstama nacių terminologija. Ši terminologija Hitlerio *Main Kampf* kūrinyje padėjo aiškinti arijų rasės dorovingumą. Reikia pridurti, kad kalbama apie holistinį

²³ Žr. Boxall, Peter&Purcell, John. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. New York: Palgrave Macmillan.

²⁴ Ibid.

²⁵ Vasiljeviene, Nijolė. (2000). *Verslo etika ir elgesio kodeksai*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas, p. 162–166.

dorovingumą, tinkantį deramos rasės masėms. Kaip pažymi Dumontas, „<...> holizmas ar veikiau holizmu grindžiamas dorovingumas čia laikomas tik arijų rasės priva-lumu, jos monopolium“²⁶.

Dumonto įsitikinimu, *totalitarizmas gimsta tada, kai vyraujantis individualizmas subordinuojamas visuomenei kaip visumai*²⁷.

Suprantama, kad korporacijų vadovai nėra nacių *führeriai*. Be abejo, verslo etika nėra totalitarinė kaip nacizmas jau vien dėl to, kad remiamasi humaniškais principais, darbuotojai nėra diskriminuojami, apibrėžiamos jų teisės ir pareigos. Be to, indivi-das visuomet gali palikti vieną organizaciją ir įsidarbinti kitoje. Tokias teises gerbia demokratinė santvarka. Be jos pati verslo etika būtų negalima. Tačiau panašumai pa-stebėtini kitur: verslo etikos diskursas yra sukūręs darbui skirtą moralinę kultūrą. Ši kultūra pasižymi savitu žodynu ir elgesiu. Abu nukalami akademinėse bei organizaci-jų vadybinėse dirbtuvėse. Ten individo moralinės vertės pagrindimas remiasi holisti-ne žmogiškųjų išteklių valdymo sistema. Nors humaniškoje organizacijoje individas įtraukiamas ir į elgesio kodekso kūrimą, dalyvauja sprendimų ir priėmimų procese, tai daroma tam, kad po to tiek elgesio kodeksas, tiek priimtas sprendimas virstų institu-cionalizuotu. O tai reiškia individualizmo pavaldumą kolektyvui. Tokiu būdu auto-nomiškas individas pats išitraukia į deindividualizaciją. Žmogiškųjų išteklių valdymo sistema, pagrįsta ekonominio lygmens morale, atskirą individą subordinuoja visos organizacijos visumai, šiai teikiant pirmenybę. Tai – tam tikra totalitarizmo atmai-na, arba humaniškas verslo totalitarizmas. Vadinkime tai minkštuoju totalitarizmu. Minkštuoju ta prasme, jog žmogiškųjų išteklių vadyboje individas subordinuojamas kolektyvizmui subtiliai ir švelniai.

Tuo pat metu teigiama, kad pereinama prie organizacinės vertybių sistemos, taip pat nuo kolektyvizmo prie individualizmo²⁸. Tačiau tai tik parodo, jog individualu-mas yra įtraukiamas į organizacijos vertybių sistemą: individualūs santykiai organiza-cijos viduje vertinami, bet jie turi neperžengti nustatytos, koduotos vertybių sistemos rėmų. *Nors ir tvirtinama individo moralinė vertė, ji tėra regimybė. Žmogiškųjų santykių vadyboje individo moralinė vertė visų pirma apibrėžiama remiantis organizacijos, t. y. kolektyvo, normomis*. Kitaip ir būti negali, jei individas suvokiamas kaip žmogiškasis kapitalas, o žmogiškoji darbo jėga kaip kompanijos turtas. Organizacinių vertybių sistema prarija individualizmą. Žmogiškųjų išteklių vadyboje pastarojo teiginio pa-tvirtinimą rasti galima:

Žmogiškųjų išteklių vadyba taip pat nurodo vertybių dėmesio centro pokytį: pereinama nuo individo ir organizacinių interesų subalansuotumo prie aiškaus prioriteto pagerinti

²⁶ Dumont, Louis. (2002). *Esė apie individualizmą: modernioji ideologija antropologiniu požiūriu*. Vilnius: Baltos lankos, p. 164.

²⁷ Ibid., p. 157.

²⁸ Žr. Mayrhofer, Wolfgang & Larsen; Holt, Henrik. (2006). *European HRM: a distinct field of research and practice*. London and New York: Routledge.

organizacinį pasirodymą, traktuojant individualius interesus ne kaip vertybę savaime, o kaip suvaržymus, kuriuos reikia priimti siekiant organizacinių tikslų.²⁹

Šioje vietoje nebelieka abejonių dėl individo moralinės vertės subordinavimo organizacijos tikslams. Dabar aiškėja, kas buvo turima omenyje rašant etinis panoptikumai ar etikos institucionalizavimas. Žinoma, būtina skirti kraštutinius: vienos organizacijos pasižymi griežtesne kontrole, kitos pasižymi dionisiškais vertybėmis, kur skatinamas žaismingumas darbo metu, o pats darbas traktuojamas kaip žaidimas nutrinantis darbo ir laisvalaikio ribas³⁰. Šiame straipsnyje daugiau dėmesio skiriama pirmajai organizacijos kultūrai.

Individo pavaldumo laipsnis priklauso nuo kompanijos ar organizacijos filosofijos. Kai kurių filosofija yra išskirtinai sektantiška, suabsoliutinanti savo prekinį ženklą, o savo darbuotojų tapatybę redukuoja iki tokio ženklo. Pavyzdžiui, *Toyota* sėkmingai diegia holistinę verslo etikos principus ne tik Japonijos kultūrinėje terpėje, bet ir Australijos. Šios kompanijos tinklapyje galima rasti tokius reikalavimus ir australų bendruomenėms: „privalote remti Toyota #1 mąstymą. Bendruomenės mąstymas (įtvirtinant naujas žinias arba gebėjimus bendruomenėje ilgam laikui) – tai centrinis *Toyota* bendruomenės dvasios traktavimas.“³¹

Kita garsi kompanija *Mitsubishi Electric America* turi ir bendruomenės santykių vadybininko pareigybę. Ši kompanijos filosofija itin pabrėžia savanoriškumo vertybę dalyvaujant lokaliuose pilietinėse organizacijose bei institucijose, diegiant partnerystės programas³².

Matyti, kad skirtingose kompanijose verslo etika yra ne tik vadybinis instrumentas, bet ir sektantiškos pasaulėjautos priemonė. Prisimenant Maxo Weberio nurodytą ryšį tarp protestantiškosios *Beruf* koncepcijos ir kapitalistinių interesų, toks *Toyota* ir *Mitsubishi* sektantizmas greičiau patvirtina tokio religinio ryšio taisyklę nei atskleidžia jo išimtį.

Šios kompanijos verslą ir etiką, etiką ir elgesio technologijas, verslo dvasią ir darbuotojų pasaulėjautą suderina žodžio *compatibility* prasme, neižvelgdamos savo humaniškos ekonomikos supratimo moralinės kontroversijos.

VIETOJ IŠVADŲ – POST SCRIPTUM

Tokiame kontekste iškyla alternatyvus verslo etikos apibrėžimas: verslo etika – tai ne tik taikomosios etikos sritis (kaip medicinos etika, karo etika), bet ir ideologizuotos

²⁹ Ibid., p. 3.

³⁰ Costea, Bogdan & Crump; Norman & Holm, John. (2005) *Dionysus at Work? The Ethos of Play and the Ethos of Management*. Routledge: Culture and Organization, June 2005, vol. 11 (2), p. 139–151.

³¹ Prieiga per internetą: <www.corporate.toyota.com>.

³² Prieiga per internetą: <www.mitsubishielectric.com>.

bei institucionalizuotos pasaulėžiūros moralinė sistema, holistiškai diegiama organizacijoje.

Todėl kalbant apie ekonomikos humanizavimą, žmogiškųjų išteklių vadybos etišumą, suinteresuotųjų santykių koordinavimą, būtina prabilti ir apie *institucionalizuotos tapatybės ir institucionalizuotų vertybių* sureikšminimo politiką, kuri įtvirtinama holistinėje organizacinėje sistemoje.

Heidegeriškojo autentiškumo klausimas iškyla: ar žmogus, kaip *štai-būtis*, kaip tai, kas „gano“ savo Būtį, gali save realizuoti įtrauktas į organizacijos struktūrinio funkcionavimo mechanizmą? Ar gali jis save egzistenciškai išganyti? Bet jei verslo etika iš tiesų yra grynai vadybinė ir skirta tik darbo valandoms, tai pastarieji klausimai telieka laisvalaikiiui. Berods apie tai mums rašė Aristotelis: „neįmanoma atsidėti dorybei gyvenant amatininko ar samdinio gyvenimą“³³. Vadinasi, šios profesijos žmonėms neįmanoma tapti laimingiems pagal aristoteliškąją etiką. Perfrazuojant galima retoriškai klausti, ar įmanoma šiandien individui tapti laimingu anapus ekonomikos?

Tomas Kavaliauskas

THE FOUNDATION OF THE INDIVIDUAL'S MORAL VALUE IN BUSINESS ETHICS

Summary

In this article the author attempts to show that in contemporary business ethics discourse the individual's moral value is subordinated to the value system of the organization. The foundation of the individual's moral value in business ethics depends on the foundation of the organizational network. For this reason the article discusses the stakeholder theory where power relationships play a role. The individual is seen through the lens of instrumental and technological management. Human resource management regards the individual as human capital and as an asset, thus he or she is subordinated to the goals of the company/organization.

The author sees some danger in this subordination, as was the case in the Nazi totalitarian regime. Although the article makes clear that contemporary business ethics is a product of democracy, nevertheless this discipline of subordination is seen as a possible ethical panopticum. The danger of institutionalized ethics is discussed in the article; virtue ethics is introduced as a possible alternative.

³³ Aristotelis. (1997). *Politika, III knyga*. Vilnius: Pradai, 1278a.

LITERATŪRA

1. Aristotelis. (1997). *Politika*. Vilnius: Pradai.
2. Aristotelis. (1990). Nikomacho etika. In *Rinktiniai raštai, X knyga*. Vilnius: Mintis.
3. Boxall, Peter & Purcell, John. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. New York: Palgrave Macmillan.
4. Costea, Bogdan & Crump, Norman & Holm, John. (2005). *Dionysus at Work? The Ethos of Play and the Ethos of Management*. Routledge: Culture and Organization, June 2005, vol. 11(2), p. 139–151.
5. Dumont, Louis. (2002). *Esė apie individualizmą: modernioji ideologija antropologiniu požiūriu*. Vilnius: Baltos lankos.
6. Eriksen, Thomas Hylland. (2004). *Akimirkos tironija*. Vilnius: Tyto alba.
7. Gasparski, Wojciech W. (2001). Verslo etika Lenkijoje – naujas žvilgsnis. In *Dalykinė etika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.
8. Giddens, Anthony. (2000). *Modernybė ir asmens tapatumas*. Vilnius: Pradai.
9. Langenberg, Susan. (2004). *Parresiasic Stakeholders: a different Approach to Ethical Institutions*. Kluwert Academic Publishers: Journal of Business Ethics 53: 39–50.
10. Phillips, Robert. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
11. Pučėtaitė, Raminta. (2001). Konkurencinio pra-
našumo kūrimas etikos priemonėmis: žmoniškųjų išteklių vadybos ypatumai Lietuvoje. In *Dalykinė etika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.
12. Mayrhofer, Wolfgang & Larsen, Henrik Holt. (2006). European HRM: a distinct field of research and practice. In *Managing Human Resources in Europe*. London and New York: Routledge.
13. Rawls, John. (1989). *Gėrio kontūrai*. Vilnius: Mintis.
14. Ulrich, Peter. (2002). Ethics and Economics. In *Ethics in the Economy: handbook of Business Ethics*. Bern: Peter Lang.
15. Vasiljeviėnė, Nijolė. (2001). Praktinės etikos paradigma. In *Dalykinė etika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.
16. Vasiljeviėnė, Nijolė. (2000). *Verslo etika ir elgesio kodeksai*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.
17. Vasiljeviėnė, Nijolė. (2002). Ethics and Behaviour Technology: Contradiction or Reconciliation. *Business Ethics: From Theory to Practice*. Vilnius: Vilnius University, Kaunas Faculty of Humanities, Center for Business Ethics.
18. Velasquez, Manuel G. (2002). *Business Ethics: Concepts and Cases*. Upper Saddle River, Prentice Hall, NJ.
19. Prieiga per internetą: <www.mitsubishielectric.com>.
20. Prieiga per internetą: <www.corporate.toyota.com>.