

KAPITOLA

ETICKÉ KÓDEXY

- 8.1. Podstata, význam a typy etických kódexov
- 8.2. Profesionálne etické kódexy
- 8.3. Etické kódexy podnikov

8.1. Podstata, význam a typy etických kódexov

Etické kódexy predstavujú jeden z možných spôsobov, ktorými organizácia deklaruje svoje stanovisko k morálnym problémom v podnikaní. Etické kódexy sú dnes veľmi populárne. Prevažná väčšina významných amerických firiem má vypracované etické kódexy, ktoré vystupujú ako mechanizmus na regulovanie činnosti všetkých zamestnancov firmy, a teda aj firmy ako celku. V našich podmienkach sa etické kódexy vyskytujú v podnikoch len zriedkavo.

Etický kódex by nemal sťažovať výkon funkcie, ale mal by napomôcť rozhodovaniu členom profesie alebo pracovníkom firmy s ohľadom na určité morálne hodnoty. Ak, napríklad, je firmou stanovené do akej miery môžu zamestnanci prijímať dary, potom zamestnanec vie nielen to, že úplatok sa vo firme považuje za nemorálny, ale aj to, čo presne považuje jeho zamestnávateľ za úplatok.

Funkcia a význam etických kódexov.

Hlavnou funkciou každého etického kódexu je regulácia správania jednotlivca alebo celej skupiny v súlade s určitými morálnymi normami. Spravidla nejde o vyššie morálne štandardy, ale o všeobecne prijímané morálne normy, ktoré platia v bežnom medziľudskom styku. Tieto morálne normy sa prenášajú do sféry podnikania, resp. stávajú sa požadovanými aj v sfére ekonomickej.

Ďalej, etický kódex pomáha riešiť konfliktné situácie, t.j. uľahčuje pracovníkovi rozhodnúť sa v situáciách, keď sa nevie zorientovať medzi tým, čo je správne a čo nesprávne, resp. keď ho navádzajú na nemorálny skutok.

Dôležitú úlohu zohráva aj ten fakt, že človek alebo skupina si formujú návyk hodnotiť svoje konanie v súlade etickými normami.

Významnou sa javí i ďalšia funkcia etického kódexu, ktorá pomáha riešiť medziľudské konflikty na pracovisku v súlade s požiadavkami zakotvenými v kódexe.

Výhrady voči etickým kódexom

Etickými kódexami sa definuje určitý morálny štandard. Ich typickou chybou však je, že neumožňujú zamestnancovi pochopiť prečo sú konštituované práve tak a nie inak, neposkytujú možnosť pochopiť ako sú vytvárané, z akých morálnych princípov sa odvodzujú, z čoho vyplýva práve daná interpretácia konfliktu a pod.

Kódexy sú spravidla formulované radou alebo nejakým výborom pre etiku v podniku alebo personálnym oddelením. Desiat božích príkazov má všeobecnú autoritu boha. Ale ani rada ani rôzne výbory sa často nepovažujú za také autority, ktorým by prislúchalo osobitné právo definovať čo je a čo nie je morálne správne. Dôležité je taktiež vedieť, čo sa myslí pod morálne správne a prečo. Pracovník chce taktiež vedieť, prečo by mal prevziať za dané konanie zodpovednosť.

Ťažkosti vyplývajú aj z toho, že etické kódexy zvyčajne predpisujú, čo je morálne nesprávne, resp. čo sa zakazuje, ale málo hovoria o tom, čo je morálne, čo koná morálne.

Na akej morálnej báze stojí zákaz alebo predpis? Mnohé morálne predpisy by mali byť prediskutované s právnym oddelením. Každé právne oddelenie by malo vedieť definovať, čo je a čo nie je v súlade s právom. Avšak nie každý právny útvar môže stanoviť, čo je a čo nie je v súlade s morálkou.

Etické kódexy nemôžu taktiež obsahovať detailnú prezentáciu morálnych posudzovaní, príčin, oni môžu poskytnúť len všeobecné morálne princípy. Etický kódex by mal primeraným spôsobom vysvetliť hlavné princípy, z ktorých vychádza:

- princípy férovosti a spravodlivosti.

Mal by taktiež preferovať tieto ďalšie princípy:

- objektivne zvaženie dôsledkov pre všetkých zainteresovaných,
- rešpektovanie základných práv iných,
- princíp - Neškodiť iným!

Je zrejmé, že nie je vhodné písať kódexy vo všeobecnej forme, na úrovni etických princípov. Je však žiaduce z hľadiska správnosti ľudského konania, aby ľudia vedeli na akých princípoch je morálny kódex ich firmy konštituovaný. V opačnom prípade môže dôjsť len k memorovaniu etického kódexu podniku, resp. k vonkajšiemu prijatiu daného kódexu, ale nie k jeho vnútornému uvedomelému osvojeniu, ktoré sa stáva kompasom v správaní jednotlivca.

Výhody etických kódexov

Profesijné a podnikové kódexy majú určité ohraničené pôsobenie. Vždy je však lepšie keď pôsobia ako keby firma nemala takýto kódex. Aj keď existencia etických kódexov nedáva jednoznačne záruku, že firma neškodí verejnosti, predsa existuje mnoho "pre", aby tieto kódexy existovali. Podľa De Georgea ide o tieto hlavné výhody, ktoré vyplývajú z používania etických kódexov vo firme:

1. Používanie kódexov vo firme núti veľké množstvo ľudí vo firme zamyslieť sa nad ich poslaním a dôležitými povinnosťami, ktoré majú ako jednotlivci, ale aj ako skupina voči firme, iným ľuďom - k ich klientom alebo zákazníkovi, ale i voči spoločnosti ako celku.
2. Ak je už kódex vytvorený, môže slúžiť ako podklad pre nepretržitú diskusiu a prípadnú modifikáciu.
3. Etický kódex by mal napomôcť novoprijatým zamestnancom pri formovaní vedomia zodpovednosti a pri vytváraní potreby rozmyšľať o svojich skutkoch z morálneho hľadiska.
4. Etický kódex môže byť použitý ako dokument, na ktorý sa môžu zamestnanci odvolať, keď sa od nich požaduje, aby konali v rozpore s jeho obsahom.
5. Etický kódex má zabezpečiť ako zákazníkov tak aj celú verejnosť, že daná firma koná podľa morálnych princípov a že prípadné odchýlky sa kontrolujú a regulujú práve prostredníctvom morálnych kódexov.

Podľa De Georgea najväčší význam etických kódexov tkvie práve v tom, že etické kódexy podnikov nielen usmerňujú činnosť zamestnancov v oblasti práva a pri konflikte záujmov, ale umožňujú taktiež pracujúcim a manažmentu hodnotiť v morálnych pojmoch ciele, praktiky a činnosť firmy. Tým sa presvedčajú o tom, či podnik sám koná v súlade s kódexom. Ak je manažment verný kódexu, tak potom kódex napomáha morálnemu étosu celého podniku. (De George, 1990, s. 390-391)

Ďalší americkí autori Bowie a Duska považujú etické kódexy za jeden z najpopulárnejších spôsobov vstúpenia etických princípov do sveta hospodárstva i do celého podnikania. Etické kódexy sú veľmi dôležité nielen preto, že zavádzajú morálne pravidlá do podnikateľských aktivít, ale aj preto, že pestujú návyk hodnotiť rôzne životné situácie z morálneho hľadiska. Etické kódexy teda napomáhajú rozvoju morálneho vedomia.

Popri už uvedených výhodách používania etických kódexov, vidia ďalšie významné pozitíva v nasledovných oblastiach:

- Kódex motivuje ľudí konať rovnakým morálnym spôsobom. Kódex požaduje, aby sa všeobecne platné stalo základom uvažovania pri rozhodovaní.
- Etický kódex *permanentne a stabilne* usmerňuje čo je správne a čo nesprávne robiť. Ľudia nie sú vždy objektívni vo svojich rozhodnutiach. Často tendujú k ľahším spôsobom riešenia. Preto je dôležité zapojiť do rozhodnutia zákon alebo morálne pravidlo.
- Etický kódex má byť skutočným sprievodcom, obzvlášť v eticky nejasných situáciách.
- Etický kódex nielenže usmerňuje správanie zamestnancov, ale taktiež trénuje a kontroluje autokratickú silu zamestnávateľov. Zamestnanec môže použiť zdôvodnenie, keď ho navádzajú na neetické konanie: "Je mi ľúto, ale politika spoločnosti to striktné zakazuje."
- Etické kódexy by mali pomôcť samotnej spoločenskej zodpovednosti podnikania. Väčšina podnikateľských lídrov uznáva, že spoločenská zodpovednosť podnikania sa musí rozšíriť a že podnikateľská exekutíva sa musí riadiť vyššími etickými štandardami ako v minulosti. Je zrejmé, že predstava, že etická prikrývka vyrieši všetky problémy

podnikania je nerealistická. Avšak etické podnikateľské kódexy, ktoré by boli akceptovateľné ako pre podnikateľskú komunitu, tak aj pre verejnosť, by mohli zreteľnejšie definovať spoločenskú zodpovednosť podnikania a tak vniesť poriadok do tohto "chaosu".

A snáď za najdôležitejšie považujú tieto autori to, že rozvoj etických kódexov je aj v záujme podnikania samého. Totiž, neetické podnikateľské praktiky vyvolávajú potrebu administratívnych a striktných nariadení do podnikania. Mnohí podnikatelia práve z tohto aspektu pripúšťajú, že etické kódexy si zasluhujú nový pohľad. (Bowie, N.E., Duska R.F., 1990, s. 96-97).

Typy etických kódexov

Etické kódexy rozlišujeme podľa obsahu a podľa typu inštitúcie, pre ktorú sa vypracováva. V literatúre sa podľa obsahu rozlišujú spravidla tieto typy: (Luknič, 1994, s. 198)

- Ašpiračný kódex - vyjadruje ideály, ku ktorým by praktické konanie subjektu malo smerovať.
- Výchovný kódex - obsahuje presne určené pokyny s presnou interpretáciou a popisom.
- Regulačný kódex - nachádzajú sa v ňom detailne rozpracované morálne požiadavky.

Je veľmi pravdepodobné, že niektoré etické kódexy môžu obsahovať všetky tri typy uvažovaní. Iné sa môžu obmedziť len na striktné dodržanie jedného typu.

Druhým kritériom pre vydelenie rozličných kódexov je subjekt, inštitúcia, pre ktorú je kódex vypracovaný a ktorej členovia sa majú podľa daného kódexu správať. Medzi najrozšírenejšie typy patria

- podnikové, firemné, korporatívne kódexy
- profesijné kódexy
- kódexy záujmových združení
- kódexy záujmových spolkov, odborných a spoločenských združení alebo inštitúcií a pod.

8.2. Profesijné etické kódexy

Profesijné etické kódexy sú povolané riadiť odborné aktivity všetkých členov profesie, či už pracujú ako zamestnanci alebo samostatne. Profesijné kódexy smú požadovať vyššie morálne štandardy k svojim členom.

Dnes nie jednoznačné, čo sa rozumie pod pojmom profesia. Je len zrejmé, že popri klasických profesiách akými sú lekár, právnik, kňaz, pribúdajú dnes nové ako napr., inžinier, vedec, finančný expert a pod.

Greenwood (1982, s. 21-31) píše, že pre všetky profesie je charakteristických týchto päť znakov, ktoré majú ale popisný význam:

1. systematická teória
2. autorita
3. spoločenské sankcie
4. etický kódex
5. kultúra

V literatúre sa spravidla uvádza Baylesovo definovanie profesie prostredníctvom rozdelenia znakov na nevyhnutné a na typické charakteristiky (Bayles, 1983). Bayles sa zmieňuje najskôr o troch základných charakteristikách každej profesie:

1. Extenzívna príprava a tréning (výcvik) pre vykonávanie odbornej praxe
2. V tejto príprave je obsiahnutý významnou mierou intelektuálny komponent.
3. Činnosť odborníkov zohráva existenčne významnú a nezastupiteľnú úlohu v organizovaní fungovania spoločnosti. Fyzici, právnici, učitelia, účtovníci, inžinieri, architekti zohrávajú dôležitú úlohu v spoločenskom živote.

Ďalej Bayles vymenováva ďalšie tri znaky, ktoré považuje za typické pre status profesie, ale nedajú sa podľa neho definovať ako nevyhnutné.

1. Na výkon praxe je nevyhnutný platný certifikát alebo licencia.
2. Členovia určitého povolania sa organizujú do profesijných spolkov alebo združení. Pritom ide o odlišný typ

združovania aké napríklad zabezpečujú odbory, teda nie čisto ekonomické hájenie zájmov členov.

3. Ďalším znakom je autonómia pri výkone povolania a v procese rozhodovania. S týmto súvisí i ďalší charakteristický znak, ktorý môžeme uviesť samostatne ako:
 4. Služba hodnotám. To znamená, že aj keď príslušníci určitej profesie pracujú zväčša samostatne, ich práca sa odvíja od hodnôt spoločnosti, t.j. realizujú spoločenské dobro.

Samozrejme, že jednotlivé profesie sa od seba odlišujú ako charakterom činnosti, tak i systémom práce. Je iná práca lekára, iná práca učiteľa či manažéra. Táto špecifika sa odráža aj v obsahu profesijných kódexov. V odbornej literatúre sa nie vždy jednoznačne prijíma názor, že povolanie manažér sa zaraďuje pod pojem profesia. Táto otázka zostáva otvorená.

Samotná existencia etického kódexu ešte neznamená, že toto povolanie je "profesiou" podľa uvedených charakteristík. Avšak pre skutočné profesie je existencia etického kódexu jednou z charakteristických črt.

Vysoké morálne požiadavky kladie každá spoločnosť na profesiu lekára. Za základ lekárskej etiky sa v celých dejinách medicíny považuje tzv. Hippokratova prísaha. Aj keď väčšina obyvateľstva nepozná presné znenie Hippokratovej prísahy, predpokladá, že jej sľubom sa každý lekár zaväzuje vykonávať svoje povolanie poctivo a zaväzuje sa pomôcť každému, kto potrebuje jeho pomoc, nezávisle od rasy, pohľavia alebo náboženstva.

Z Hippokrata (narodil sa okolo r. 460 p.n.l.) vychádza moderná lekárska prísaha, ktorú skladajú absolventi lekárskejších fakúlt. Tento starogrécky sľub má teda už vyše dvetisíc rokov.

Profesijný etický kódex by mal spĺňať nasledujúce požiadavky (podľa De George, 1990).

1. Etický kódex by mal mať regulatívny charakter. Nie je nevyhnutné, aby kódex obsahoval morálne ideály. Ale v kódexe by malo byť zreteľne stanovené, čo je ideál a čo je regulatívna požiadavka ku správaniu príslušníka danej profesie. Všeobecne sa v kódexoch vyjadrujú také morálne regulatívy, ktoré sú vyššie ako normy, ktoré platia pre verejnosť. Spoločnosť poskytuje danej profesii určitú autonómiu, a preto si osobuje práva požadovať od členov profesie vyššie normy ako platia pre iných.

2. Kódex by mal ochraňovať verejné záujmy a záujmy slúžiace

profesii ako celku.

3. Kódex by nemal byť samoučelný. Kódex môže byť použitý v záujmoch profesie, avšak s rešpektovaním záujmov verejnosti. Niektoré kódexové požiadavky by mohli mať negatívny dopad na spoločnosť ako celok, prípadne vyjadrovať monopolistický aspekt profesie.

4. Kódex by mal byť špecifický a úprimný, poctivý. Kódex, ktorý by hovoril, že jeho členovia by nemali klamať, kraďnúť a zabíjať nehovorí nič viac ako je bežné požadovať od iných. Ak však je kódex poctivý, akceptuje špecifickosť profesie prostredníctvom partikulárnych a špecifických požiadaviek. Požiadavky smerom k profesii musia byť adresné k členom práve tejto profesie.

5. Kódex musí byť kontrolovateľný a kontrolovaný. Ak nie je porušenie kódexu penaltované, mení sa len na ideál správania. Ak profesia nie je schopná sama vykonávať kontrolu dodržiavania kódexu, mala by toto prevziať spoločnosť.

Profesijné kódexy zvyčajne ignorujú konkrétne a drobné problémy, ktoré sa vyskytujú pri plnení povinností jednotlivých členov. Profesionálne kódexy často špecifikujú povinnosti ku klientom alebo pacientom, k zamestnancom, k verejnosti a k profesii. Ako sa má profesionál zachovať, keď sa tieto povinnosti dostanú do konfliktu?

8.3. Etické kódexy podnikov.

De George konštatuje, že existencia etických kódexov vo firmách a podnikoch nie je už dnes v USA žiadnou zvláštnosťou. Nie všetky kódexy, ktoré si podniky alebo iné inštitúcie nazývajú "etickým kódexom", sa skutočne môžu považovať za etický kódex. Kódexy nemôžu byť nazvané etickými alebo morálnymi, pokiaľ neregulujú individuálne alebo skupinové správanie z morálneho hľadiska "a moral point of view".

Niektoré podniky jednoducho špecifikujú legálne požiadavky na svojich zamestnancov. Niektoré kódexy reflektujú špecifické záležitosti ako úplatky a ilegálne politické príspevky. Niektoré kódexy majú slúžiť ako sprievodca akceptovateľnej praxe vnútri korporácie. Niektoré firmy nepripúšťajú vôbec možnosť prijať dary od svojich zákazníkov alebo dodávateľov, iné akceptujú dary do 25 dolárov, iné do 50 a pod. To znamená, že morálne požiadavky na správanie svojich zamestnancov sú v rôznych firmách rôzne.

V čom spočíva príčina toho, že stále viac a viac podnikov začína otvorene hovoriť o nevyhnutnosti zvýšiť etický štandard vo vlastnom podniku. Nie je zrejme náhodné, že 63% amerických podnikov má vypracované etické kódexy, ktoré by mali regulovať správanie ich zamestnancov v určitom požadovanom morálnom štandarde. Prečo teda zvýšený záujem o morálnu reguláciu správania?

Po prvé, preto, že na medzinárodných trhoch prebieha čoraz nelútostnejší boj o získanie výhodných pozícií, a tak vedenia korporácií alebo jednotlivých firiem sú vystavené obrovskému tlaku, ktorému spravidla čelia riskantným, často neetickým konaním. Vidina dosiahnuť zisk rúca právne i morálne bariéry.

Po druhé, verejnosť je znepokojená škandálmi, pri ktorých vychádza najavo, že veľké bohatstvo nie je často spojené s poctivým podnikaním alebo nie je výsledkom nejakých výnimočných podnikateľských schopností, ale skôr konania bez zábran, bez etických škrapúl, bez ohľadu na záujmy spoločnosti, bez ohľadu na záujmy jednotlivých ľudí. Aj v našich podmienkach sme priveľmi často svedkami toho, ako sa bohatstvo rodí podvodmi, machináciami, obchádzaním zákonov, nerešpektovaním základných etických noriem. Pojem "poctivé podnikanie" dostáva význam pojmu "okružlý štvorec".

Po tretie, podniky, ktoré boli odhalené ako nemorálne strácajú svojich klientov (Moderní řízení, č. 7, 1993, s. 64). Verejnosť sa odvracia od podnikov, ktoré nedbajú na svoj etický imidž. Porušovanie všeobecne platných morálnych noriem v spoločnosti si podniky môžu zapisovať do strát.

V našej spoločnosti tento moment ešte akoby nezohrával podstatnú úlohu. Prevláda názor, že etika je zbytočný luxus, ktorý si podnikateľ nemôže dovoliť, kým firma nemá pevné kapitálové zázemie. Pričasto prevláda názor, že "Morálne sa budeme správať, keď na to budeme mať". Porovnanie s prosperujúcimi a fungujúcimi ekonomikami hovorí o tom, že renomé a imidž firmy sa buduje od jej vzniku a nie od momentu, keď si zaumieni jej majiteľ.

V americkej ekonomike sa dnes akoby ustupuje od pevných organizačných foriem organizácie práce a výroby. Naopak, to, čo podporuje rozvoj tvorivých ľudských síl je určitá voľnosť v pracovnej činnosti. Avšak toto predpokladá viacero sa sústrediť na to, aby sa s tieto možnosti nezneužívali. Preto popri ekonomických a právnych pravidlách, ktoré regulujú aktivity zamestnancov a manažment v podniku, dostávajú sa do popredia etické regulátory správania. Čím menej sa predpisuje a kontroluje, tým viac sa musí spoliehať na poctivosť, otvorenosť, dané slovo a zodpovednosť pracovníkov. Morálka podnikania a riadenia sa stáva kľúčom k najcennejšiemu kapitálu - k ľudským schopnostiam (Moderné

řízení, č. 7/1993, s. 64).

Jedným zo základných poznatkov je rozchod medzi zákonom a morálkou. V podnikaní sa často objavuje veta "Čo nie je zákonom zakázané, je povolené". Ukazuje sa však, že priestor za "nezákazané zákonom" poskytuje mnoho šanci pre nemorálne konanie.

Spojené štáty sú krajinou, kde sa právo teší veľkej úcte a právne vedomie občanov je na vysokej úrovni, a predsa sa stále viac presadzuje názor, že trestná činnosť je pre podniky drahou záležitosťou. Pretože, aj keď nakoniec pravda vyjde na javo a obrazne povedané zlo je potrestané, stráca sa priveľa energie a financií na vedenie súdnych sporov. Podľa štatistík podniková trestná činnosť je veľmi nákladná. Ak priemerná krádež znamená stratu 375 dolárov, vlamanie 900, tak podnikové trestné činy prinášajú niekoľko miliónové straty. Vreckové a bytové lúpeže sa pohybujú rozpätí medzi 3 až 4 miliardami dolárov ročne, celková suma podnikových strát zapríčinených trestnými skutkami sa odhaduje na 200 miliárd dolárov ročne. (Moderní řízení, č. 7/1993, s. 65)

Ukazuje sa ako nevyhnutné viesť vyšší štandard morálnej sebaregulácie do správania zamestnancov i manažmentu. Tak by sa znížil počet porušení práva a zároveň by sa zmenšil priestor pre nemorálne konanie za hranicami toho, čo nie je zakázané právom.

Hlavné oblasti porušovania morálnych noriem

Ktoré sú hlavné problémy, ktoré vznikajú v podnikateľskej a v podnikovej sfére, ktoré sú zapríčinené nízkou úrovňou rešpektovania morálnych noriem? Predovšetkým ide o tieto problémy:

- výroba nekvalitných výrobkov, ktoré škodia zdraviu alebo životnému prostrediu,
- ľahkovážny výrobok alebo služba, ktoré zneužívajú sklony človeka k požívačnosti, opojeniu, obscénosti, surovosti a pod.,
- bezohľadné vypúšťanie škodlivých látok do ovzdušia, vód alebo pôdy,
- vypočítavé zanedbávanie bezpečnosti a kultúry v práci,
- nekalé spôsoby v marketingu a v súťažení na trhu,
- klamanie zákazníkov o skutočnej cene a akosti tovaru,

- ponuka a prijímanie úplatkov a rôznych výhod z výpočítavosti,
- tajné zmluvy poškodzujúce iné osoby alebo iné podniky,
- podvádzanie vo výkazoch,
- rozširovanie zámerne klamných správ,
- povýšenecké zaobchádzanie s pracovníkmi,
- nečinné prizieranie sa podrazom, podvodom a krádežiam pod zámienkou "Čo ťa nepáli, nehas!". (Moderní řízení, č.4/1992, s. 6)

Je teda zrejme, že dôvodov na zakomponovanie etiky do ekonomickej sféry, je viac než dost. Preto neúdivuje, že v americkom podnikaní zohrávajú etické kódexy stále väčšiu úlohu.

Ako sa tvorí etický kódex firmy?

Niet jednoznačného návodu, akým spôsobom etický kódex vytvoriť. V prvej etape ide o to, aby si podnik či firma ujasnili, aký typ kódexu by chceli vo svojich podmienkach aplikovať - ašpiračný, výchovný alebo regulujúci.

V ašpiračnom kódexe ide o deklarovanie určitého ideálu, ku ktorému by malo smerovať konanie zamestnancov, manažmentu i podniku ako celku. Napr. firma COLGATE-PALMOLIVE uvádza:

"Naším cieľom nikdy nebolo len dostať sa do rozporu so zákonom - usilujeme naopak o dodržiavanie najvyšších zásad poctivosti, cti a záujmu o iných.

Ako spoločnosť sme zaviazaní slúžiť najlepším záujmom všetkých našich partnerov: záujmu funkcionárov o zvyšovanie hodnoty ich podielu, záujmu zákazníkov kupovať bezpečné a kvalitné výrobky, záujmu našich zamestnancov nachádzať príležitosť osobného naplnenia i verejnému záujmu v rámci začlenenja spoločnosti do svetového spoločenstva".

Alebo firma ICI uvádza:

"Obchodná spoločnosť môže požívať verejnú dôveru a uznanie len vtedy, keď bude svoje záležitosti vybavovať poctivo. Celková činnosť ICI je podriadená najnáročnejším normám etického chovania". (Cit. podľa materiálov konferencie Biznis a etika)

Vo výchovnom kódexe ide o definovanie všeobecných pravidiel, pričom sa dôraz kladie na vysvetlenie etických postupov. Ako príklad môžeme uviesť časť vyhlásenia firmy EUROPEA CORPORATE HAFSLUND NYCOMED :

"Etika často nie je len voľba medzi čiernym a bielym, medzi áno a nie. Niektoré hodnoty si dokonca môžu vzájomne konkurovať a etika potom znamená voliť optimálnu možnosť. Etické problémy by sa mali zvažovať zodpovedne a do hĺbky. Najvyšší predstavitelia našej firmy by mali mať pocit, že pri rozhodovaní v etických dilemách ich spoločnosť podporuje. Obtiažne a ťažko riešiteľné problémy by sme mali spolu otvorene diskutovať".

V treťom type etických kódexov, ktoré sa nazývajú regulujúce, ide spravidla o podrobné rozpracovanie morálnych noriem. Firma AVON napr. ako jedno z pravidiel uvádza:

"Žiadny zamestnanec nebude od akejkoľvek osoby či firmy požadovať žiaden dar, pozornosť či službu mimo rámec obvyklej zdvorilosti, ktorá nie je v rozpore s etickými zásadami podnikania. Je nevyhnutné vyhnúť sa prejavom každého nevhodného konania". (Cit. podľa materiálov konferencie Byznys a etika)

Väčšinou majú tieto etické kódexy formu určitého morálneho "desatoro". Sú najviac používané a často zvädza ich aplikácia k tomu, aby sa zamestnanci učili tieto zásady naspamäť.

Treba rozlišovať medzi pravidlami, ktoré majú charakter etických regulátorov - napr. "Neber úplatky od žiadnych našich partnerov!" alebo "Predávaj len kvalitné a nepoškodené výrobky!" a medzi požiadavkami typu "Usmievaj sa na zákazníkov!" alebo "Divaj sa zákazníkovi stále do očí!"

Čo tvorí obsah kódexu?

Medzi najčastejšími problémami, ktoré sa nachádzajú v etických kódexoch firmy sa vyskytujú nasledovné otázky:

ZÁSADY

STUPEŇ DÔRAZU

- poctivý vzťah k štátu	XXX
- poctivý vzťah k zákazníkovi	XXX
- zdravie a bezpečnosť zamestnancov	X
- vzťahy ku konkurentom	XX
- vzťahy k investorom	XX
- občianske a komunálne vzťahy	
- životné prostredie	
- bezpečnosť výrobkov	
- akosť výrobkov	
- vylúčenie konfliktov záujmov (činnosť v rozpore so záujmom firmy)	XXXX
- zneužitie firemnej informácie	XX
- utajovanie záznamov a kníh	XXXX
- protimonopolné zákony	XX
- dohľad nad zverenou činnosťou	
- pravdivosť hlásení a správ	X
- dbať na dobré meno firmy	X

Daná tabuľka je výsledkom prieskumu M.C. Mathewsovej, ku ktorým dospela po preštudovaní 300 morálnych kódexov v USA v roku 1988. Vyššie uvedené zásady sa vyskytovali v daných kódexoch najčastejšie. (Moderní řízení č. 7/1993, s. 66).

Treba však poznamenať, že dnes by pravdepodobne bol zoznam zásad doplnený o niektoré nové morálne požiadavky a zároveň niektoré momenty by javne získali na význame. Napr. otázky životného prostredia nehrali v USA pred niekoľkými rokmi žiadnu podstatnú úlohu vo verejnej mienke, dnes je však situácia úplne iná.

Aktualizácia etických kódexov by sa sa v súčasnosti mala uberať predovšetkým týmito smermi :

1. poctivosť na všetkých úrovniach organizácie práce v podniku, ale i smerom navonok,

2. vylúčenie akýchkoľvek "kšeftov" a sebaobohacovania na úkor podniku ako celku alebo ostatných spolupracovníkov,
3. rešpektovanie mnohosti záujmov na rozvoji podniku. (Moderní řízení, č. 7/1993)
4. rešpektovanie úcty k človeku,
5. dodržiavanie základných ľudských práv v podnikaní na všetkých úrovňach.

Etické kódexy a manažment

Existujú rôzne názory na vytváranie etických kódexov v podniku. Všeobecne sa pokladá za veľmi obtiažne vypracovať účinný etický kódex, ktorý by zreteľne a jasne stanovoval aké etické pravidlá by mali jednotlivci i skupiny v podniku rešpektovať. Za ešte zložitejšie sa pokladá zavádzanie týchto noriem do života. Na čom sa však zhodnú všetci teoretici je názor, že v podniku by mal platiť len jeden etický kódex. To znamená, že ak vedenie podniku rozhodne o tom, že v podniku bude platiť etický kódex, mal by tento platiť ako pre všetkých zamestnancov, tak aj pre manažment.

Je neprípustné, aby manažment vo svojej činnosti vyžadoval etické správanie od svojich zamestnancov a pritom sám tieto normy porušoval. Nemôže dobre fungovať etický kódex, keď na jednej strane sa vyžaduje od pracovníkov čestnosť a poctivosť v konaní a na druhej strane sa karhajú za to, ak poukazujú na nekalé praktiky v podniku, resp. sami sú zo strany manažmentu nahováraní na neetické konanie, napr. zatajenie informácie o akosti výrobku a pod.

Práve naopak, sila etického kódexu sa zvýši, keď každému zamestnancovi podniku bude zrejmé, že ako radový pracovník, tak aj celý manažment sa riadia vo svojej činnosti etickými pravidlami kódexu a podobne ako iní zamestnanci, aj manažment je postihovaný za jeho nerešpektovanie. Nie je možné vybudovať podnik s etickým imidžom tam, kde platia dve morálky - jedna pre radových zamestnancov a jedna pre manažment.

Obdobne je to i s porušovaním základných ľudských práv a nerešpektovaním požiadavky úcty k človeku zo strany manažmentu. Nie je možné vybudovať podnik, v ktorom budú ľudia zanietene pracovať tam, kde sa manažment neúctivo správa k svojim podriadeným. Byť podriadeným znamená rešpektovať určité organizačné usporiadanie v inštitúcii, ale nie neúctu, prípadne ponižovanie alebo povýšenecké jednanie s ľuďmi.

Etický kódex je len východisko

Etický kódex podniku, ak má byť účinný musí byť výsledkom diskusie v podniku o úlohe morálky v organizácii, v činnosti medzi zamestnancami navzájom i medzi zamestnancami a manažmentom. Podnik môže síce pracovníkov zaviazat', aby dodržiavali zásady etického kódexu, ale pokiaľ sa jeho obsah nestane ich vnútorným presvedčením, dovtedy vždy vzniká riziko, že zamestnanec alebo aj manažment bude konať nie v jeho intenciách. Preto je žiadúce, aby sa obsah kódexu, ale aj jeho formulácie, stali podnetom k diskusi, ktorá môže mať rôznu podobu. Od priateľských posední, cez oznamy v písomnej forme, resp. formou otázok, prípadne cez kurzy etiky.

Systém upevňovania etických princípov v podnikovom živote majú veľmi dobre rozpracovaný, napríklad, vo firme TEXAS INSTRUMENTS. Zamestnanci tejto firme majú možnosť prostredníctvom "horúcich" liniek, podnikového časopisu alebo telefonického spojenia s oddelením pre etiku atď. spýtať sa na morálne problémy, ktoré ich trápia, resp. majú možnosť priamo upozorniť na konanie svojich spolupracovníkov alebo nadriadených, ktoré sa im javí ako neetické. Je zrejmé, že samotná existencia kódexu negarantuje etické správanie jednotlivcov alebo firmy ako celku. Ľudia musia pochopiť prečo sa majú tak a tak správať a musia sa s danými morálnymi normami stotožniť.

Dôležité miesto zohrávajú v upevňovaní morálnych pravidiel tzv. etické kurzy. Ich cieľom je spravidla :

- učiť rozoznávať morálnu zložku v ľudskom vedomí a v procese rozhodovania,
- naučiť sa prekonávať morálnu dvojznačnosť a pohodlnosť v práci vedúcich pracovníkov,
- vysvetľovanie morálnej zodpovednosti, t.j. prekonávanie neurčitosti v tom, kto je za čo zodpovedný a špeciálne kto je zodpovedný za morálne správny postup,
- poskytnutie poznatkov a metód umožňujúcich rozoznávať typické morálne chyby a prekonávať ich dôsledky,
- vyhodnocovanie morálky ako súčasť podnikovej politiky. (Moderní řízení, č. 4/1992, s. 5-6)

Pri tvorbe a aplikácii etických kódexov platí, že musia byť kontrolovateľné a kontrolované.

9.

KAPITOLA

"E" - SÚVISLOSŤ: EKONOMIKA - ETIKA - EKOLÓGIA

- 9.1. Etické aspekty vzťahu "človek - príroda".
- 9.2. Etické aspekty problému preľudnenia.
- 9.3. Hľadanie východísk.

9.1. Etické aspekty vzťahu "človek - príroda".

K večným filozofickým problémom patrí vzťah človeka k prírode. Človek je bytosť psycho-bio-sociálna. Svojím praktickým životom je ponorený do oboch svetov - prírodných a spoločenských súvislostí.

Historický vývoj svedčí o tom, človek stále viac odhaľuje tajomstvo prírodných súvislostí. Pre vývoj ľudskej civilizácie je v posledných storočiach charakteristické množstvo zásadných a nepretržité sa prehlbujúcich konfliktov medzi prírodou a človekom. Búrliový rozvoj vedy, techniky a vzdelania uvoľnil obrovský rast poznatkov a viedol k podstatnému zvýšeniu životnej úrovne väčšiny obyvateľstva Európy, Severnej Ameriky a iných oblastí. Významne sa skvalitnila zdravotnícka starostlivosť o veľkú časť svetovej populácie, obmedzil sa výskyt infekčných chorôb, čím sa výrazne znížila úmrtnosť. Z hľadiska politického vývoja sa stále viac presadzujú ideály ľudského spolunažívania založeného na demokracii, slobode, solidarite a na akceptácii základných ľudských práv.

Tento celkový pozitívny vývoj ľudského bytia má však aj druhú stránku, v podobe neželaných dôsledkov ľudskej činnosti, ktoré podstatným spôsobom ovplyvňujú celé ľudské dianie. Vysoká a nepretržité rastúca materiálna spotreba štátov bohatého Severu a úzkej vrstvy bohatých ľudí v krajinách Juhu, zapríčiňuje rýchle čerpanie prírodných zdrojov a produkuje obrovské množstvo odpadov. Odhaduje sa, že 20% svetovej populácie spotrebuje okolo 80% zdrojov surovín a energie. Väčšina obyvateľov krajín Juhu (a časť obyvateľov Severu) žijú v chudobe. Uvádza sa, že okolo 780 miliónov ľudí na našej planéte žije pod hranicou absolútnej bie-