

ETICKÉ KODEXY PODNIKŮ (Teoretické problémy jejich tvorby a účinnosti)

JIŘÍ KÁNSKÝ, Bratislava

KÁNSKÝ, J.: Ethical Codexes of Corporations (Theoretical Problems of Their Formulation and Effectiveness)

FILOZOFIA 54, 1999, No 1, p. 14

The paper explains the importance of the examination of the ethical codexes of Slovak and Czech corporations and of their enforcement in the economical life and outside. It examines also the grounds of their acceptance, their efficacy and limits in comparison with the codexes of common morals. As the author argues, in the process of their articulation it is necessary to avoid intentionally the problematic and justification following from the principles of common ethics. It is the corporation ethics, which makes the cooperation of various ethical conceptions (such as fundamentally different religious morals) possible. Further, the author discusses also applying professional ethical codexes (contrary to the ethical codex of a corporation) inside corporations.

Spory by mohly vzniknout již o sám název této stati: nebylo by snad správnější mluvit o morálních kodexech podniků? Dávám-li zde přednost - na rozdíl od obecné etiky, kde jde většinou o morální kodexy - pojmenování "etický", pak to vyplývá, při respektování difference obou pojmů v odborné české terminologii, především z toho důvodu, že při jejich tvorbě je rozhodující vědecký a etický přístup, ne pouhá empirická mravní zkušenost. Nepopírám tímto vysvětlením známý fakt, že pro běžné užívání pojmu "etický" v této souvislosti byly primárním podnětem překlady z angličtiny, v níž je obsahové rozlišování pojmů "morální" a "etický" daleko volnější a mnohdy zcela individuální.

V tomto článku se chci věnovat pouze některým teoretickým problémům, přímo spjatým s etickými kodexy podniků. Je sice zřejmé, že manažery a další "lidi z praxe" daleko více zajímá instrumentální stránka těchto kodexů, ale ta je jednak konečnou závislá na správnosti řešení obecnějších etických problémů, jednak jsem se jí věnoval už v jiných statích ([4]; [5]; [6]).

Zřejmě je užitečné hned v úvodu připomenout, že v souladu s názvem budu v celé úvaze pojednávat jen o podnikových kodexech, zatímco etické kodexy organizací, i když se jedná o podobnou problematiku, ponechám stranou pozornosti.

Závažnou je námitka, která se téměř pravidelně objevuje vzápětí po oznámení či vyslovení této tematiky v České republice a na Slovensku: proč vůbec rozvířovat, zvláště přímo v podnicích, tuto otázku a její praktickou realizaci, když všechny základní morální problémy v ní obsažené se z hlediska makroekonomického jeví jako druhořadé, méně významné a především odvozené a závislé na mravní skutečnosti v celku hospodářství daného státu; i kdyby lidské vztahy v jednotlivých podnicích i vztahy s jejich spolupracujícími a konkurujícími firmami a konzumenty (včetně potenciálních) byly jen ty nejlepší, nic podstatného se tím nezmění na poměrně čtené existenci jevů na

makroekonomické rovině nežádoucích a nemorálních ("tunelování", zadluženost podniků, neplacení mezd včas, nedodržování časových termínů, korupce a podvody v souvislosti s privatizací i mimo ni atd.). Má potom vůbec smysl uvažovat a podněcovat změny na úrovni podniku, když závažné, dalekosáhlé nedostatky a nemorálnosti pocházejí v určité míře "shora"?

Myslím, že i v této celkově ekonomicko-legislativně nedostatečně uspořádané situaci, která pochopitelně napomáhá rozmanitým projevům nesprávného a zlého jednání, má rozbor, výklad a praktické řešení etiky podnikání (jako části hospodářské etiky) tento význam:

1. I přes uvedené nepříznivé vlivy makroekonomické mohou etické kodexy přece jen v určité míře napomoci vytváření, udržování, šíření žádoucích morálních vztahů - samozřejmě pouze ve "zdravých" podnicích, kterým nehrozí bezprostřední bankrot, jejichž strategie i jejich schopnost obstát v domácí či zahraniční konkurenci je známa, které mají odborně a morálně kvalitní management. Tu je potom kodex jedním z pozitivních faktorů, který jasně a srozumitelně poskytuje základní morální orientaci ve specifických problémech daného podniku, pomáhá vytvářet solidaritu zaměstnanců s firmou a jejich pocit spolupatričnosti, přispívá k odolávání nabídkám špičkovým odborníkům na přechod ke konkurenci, dává jednotlivcům reálnou perspektivu kariérového rozvoje a poskytuje interní služby a sociální vazby, které nejsou vždy přímo závislé na finančních možnostech podniku (poradenství s využitím vlastních specializovaných pracovníků, osobní styk s vedoucími pracovníky a jejich skutečný zájem o všední problémy zaměstnanců, pohotové reakce na stížnosti a návrhy a pod.).

2. Etický kodex působí i "navenek". V současnosti, kdy je vztah veřejnosti k podnikání a podnikatelům značně nedůvěřivý, skeptický a plný apriorních výhrad a podezření, již sama existence kodexu, veřejná prezentace a konkrétní záruky férového jednání, které veřejnosti zaručuje, poskytují nemalé plus ve formování morální prestiže podniku a firemní tradice (není-li praxe podniku s tím v rozporu).

Působení kodexu může přesahovat rámec jeho profesního působení, zvláště u velkých podniků: zvýšená prestiž podniku může nepřímo působit při rozhodování poslanců a státní administrativy ve vztahu k danému podniku, "lobbovat" v jeho prospěch; jindy, je-li kodex už dostatečně vžitý, běžně uplatňovaný, může nepřímo pozitivně ovlivňovat jednání zaměstnanců v některých záležitostech i mimo podnik. Etický kodex se tak stává součástí vztahů s veřejností (public relations), i když je nutno současně připomenout, že by nikdy neměl být jen jedním z prostředků reklamy.

Protože se tradice a prestiž firmy (a jejích podniků) i její kultura vytvářejí dlouhou dobu, je záhodno začít s realizací vnějšího působení kodexů u nás již nyní bez ohledu na relativně krátkodobé překážky ve sféře makroekonomiky.

3. V současné mezinárodní kooperaci a obchodu se často existence podnikového (firemního) etického kodexu předpokládá, je to jedna ze samozřejmých podmínek očekávaných seriózních vztahů; jeho absence je logicky minusem při bilancování možné výhodnosti a důvěryhodnosti vzájemných vztahů (kromě dalších faktorů legislativní a jiné povahy). Na první pohled je to jen "maličkost", která však může někdy i rozhodovat, zvláště v rámci Evropské unie. Vzájemná znalost etických kodexů podniků účastných při jednáních urychluje jejich průběh i upozorňuje na difference a nejasnosti,

kteřé jsou relevantní a řádají si objasnění (pochopitelně, jedná se tu o lidské vztahy, přímé i zprostředkované).

4. Přes současnou, v některých směrech nepříznivou makroekonomickou situaci předpokládáme, ře po jejím základním zlepšení (v trendech vývoje) nastane během několika let potřeba uplatňování etických kodexů v podnikové sféře. Ta však již bude vyřadovat přiměřeně připravené manažery, vycházející z vysokých škol i působící již delší dobu v praxi. Pak se bude chápat ovládnání základů etiky podnikání, do níž i problematika etických kodexů patří, za samozřejmé jak po teoretické, tak i po praktické stránce. Je tudíž potřebné, aby fakulty ekonomických univerzit a manažerské kursy měly už nyní tuto problematiku zahrnutou do obsahu své výuky.

Zatím je existence etických podnikových kodexů na Slovensku (o ČR nemám údaje) pochopitelně v počátcích, podle průřzkumu provedeného A. Remišovou z Ekonomické univerzity v Bratislavě je to 18,1% podniků různé velikosti [11], což je v porovnání se státy západoevropskými a zvláště s USA velmi málo. Předpokládám, ře se tento stav bude rychle měnit nejen na základě praktických zkušeností podniků, které tyto kodexy mají a používají, ale i v důsledku objasňování teoretických a praktických otázek jejich tvorby.

Typy kodexů, jejich působnost a hranice působení. Někteří teoretici uvádějí a rozvádějí různé typy etických podnikových kodexů, i když řádný hlubší teoretický či praktický význam to nemá. Např. A. Luknič ([10], 198) přebírá toto dělení: 1. aspirační kodex; 2. výchovný kodex; 3. regulační kodex.

Myslím, ře "aspirační kodex", který je jen výpovědí o etických ideálech, není skutečným kodexem (t.j. souborem norem, které prikazují, doporučují, zakazují či iniciují určitý typ jednání), neboť jeho nedodržování je vždy spjato se sankcemi skutečnými nebo iluzorními, okamžitými nebo vzdálenými. Nesmíme si zaměňovat morální ideál s určováním cest a prostředků k jeho postupnému dosahování. Sám "aspirační kodex" bez ohledu na to, jestli se v hospodářském životě USA ve své čisté podobě skutečně vyskytuje, by byl vlastně jen pouhou reklamou, hlásající, jaké morální vztahy by chtěl podnik realizovat, ale nijak konkrétně by nenapomáhal jejich dosažení, protože by neplnil řádnou regulační funkci.

Pokud jde o další dva typy: "výchovný kodex", který by tuto výchovu nenapomáhal realizovat regulací, by nikoho nevychoval, a naopak, regulování vztahů mezi lidmi je zároveň jejich výchovou (buď správnou, nebo chybnou).

Toto chybné dělení je zbytečné znovu publikovat a akceptovat ([2], 107), nebo jen nesměle kritizovat ([12], 206-207).

Podnikový (firemní) etický kodex, není-li jen nekvalitním produktem, musí v sobě vždy obsahovat všechny tři vzpomínané aspekty. Míra jejich zastoupení bude určena specifíčností podniku, v každém případě však preferenční role zůstává regulaci vztahů.

Domnívám se, ře důležitější je případné členění kodexů podle "adresáta", prvořadého cílového příjemce (samozřejmě, ře toto určení je téměř vždy překračováno). V praxi podniků nalézáme etické kodexy, určené vedoucím pracovníkům (např. u Bayer AG, Siemens AG, Volkswagen AG), jiné jen pro zaměstnance v obchodní síti podniku (např. u IBM) a konečně ty, které se vztahují na všechny pracovníky; se specifickými

morálními problémy, které si vyžadují jednoznačnou regulaci, se setkáváme v etických kodexech při určitých druzích podnikání (např. franchising), obchodu (zásilkový obchod a j.), služeb (bezpečnostní, personální agentury a pod., pokud to nejsou jen živnosti).

Z teoretického hlediska platí pro etické kodexy podniků tytéž klady a zápory, které nalézáme u morálních kodexů různých variant obecné morálky ([7], 94-95). Přesto je reálná účinnost etických kodexů podniků (v průmyslově vyspělých zemích) daleko větší, protože:

1. podnikové kodexy nejen nepopírají platnost norem kodexů obecné morálky (kromě výjimek), ale jsou navíc daleko konkrétnější, na mnoha sporných a nejasných případech poskytují rychlou, třebaže někdy jen základní orientaci, a to i tam, kde obecná morálka a obecná (základní) etika jednoznačné řešení nedávají;

2. v poměrně úzce vymezeném rámci problematiky podniku je možné při spolupráci se zainteresovanými vědeckými disciplínami dosáhnout morálně správná řešení, které jsou ve své místní a časové konkrétnosti a nižším stupni obecnosti přijatelná pro stoupence rozdílných morálek nebo etických směrů (nehledě na známou skutečnost, že mnozí lidé uplatňují ve svém jednání třeba i několik morálek, které mění podle místa a jeho problémů: v práci se řídí jinou obecnou morálkou než v rodině, ve sportu opět jinou atd.);

3. oproti kodexům obecné morálky je sankcionování porušení norem podnikových kodexů téměř bezprostřední, s nepatrným časovým odstupem a s předem vymezeným postupem a konkrétním postihem, který bývá finanční a existenční povahy. Ačkoli tento postih obvykle ovlivňuje veřejné mínění jen v daném podniku a s ním spjatých lidech (příbuzní a známí zaměstnanců, případně výrobní a obchodní partneři), někdy i veřejné mínění určité profese (došlo-li k porušení jejího etického kodexu), přesto jsou projevy morálního odsouzení daleko citelnější (i mimo sankce ze strany podniku).

V literatuře o podnikových etických kodexech se téměř nesetkáváme s vytyčením hranic jejich působnosti, přestože je důležité je respektovat:

1. Etický kodex podniku nedává morální orientaci (a tedy ani hodnocení) při řešení morálních konfliktů mezi podniky, a to ani tehdy, když dotčené podniky své kodexy mají a dodržují je.

2. Kodex svojí působností nezasahuje do morálních následků konkrétních řešení různých otázek v makroekonomice (podíl státu na vlastnictví podniku, neudělení státní dotace nebo objednávky, snížení cel atd., což může mít za následek nižší mzdy, propouštění z práce a j.).

3. Kodex je v souladu s danou legislativou, neporušuje ji a ve sporných či nejasných případech ji morálně správně upřesňuje.

Obecná etika a normy podnikových etických kodexů. Jak jsem už uvedl, nemělo by smysl opakovat v podnikových kodexech normy z kodexů obecných morálek - buď proto, že k specifičnosti provozu a produktu podniku žádný přímý vztah nemají (např. normy o vztahu k dětem ve vlastní rodině), anebo z toho důvodu, že jsou obsaženy v platných zákonech (Nezabiješ! Nepokradeš! a j.) a v samozřejmé běžné mravnosti a v pravidlech společenského chování (některá z nich mají i morální platnost). Plně

postačuje, když se kodex v úvodu velmi stručně přihlásí k obecně uznávaným morálním normám, ale v konkrétním vztahu ke specifčnosti podniku. Pouhá prohlášení typu: "... musíme se snažit být čestní a důvěryhodní ve všech vztazích, do kterých vstupujeme..., čestní a ohleduplní ve vztazích vůči kolegům, zaměstnancům, zákazníkům a všem -ostatním osobám..., věrni zákonům ve všech našich činnostech..." (McDonnell Douglas Corp.) ([10], 202) neřeší skutečné problémy, nejsou morální orientací (např. kdy se "ohleduplnost" stává škodlivým přehlížením nedostatků v práci spoluzaměstnance, je "čestné" upozornit na chyby přímého nadřízeného?), případně opakuji samozřejmosti (dodržování právních zákonů).

Základní etický smysl a praktický morální význam kodexu v daném podniku stačí vyjádřit v několika větách úvodu - kromě organizací a podniků zvláštního charakteru, na který je důležité upozornit, neboť z něho pak vyplývají i určité zvláštní morální postoje, vyžadované u zaměstnanců, případně jen u zaměstnanců, reprezentujících firmu na veřejnosti (podniky vojenského charakteru, i když nejsou součástí armády, organizace a podniky výrazně zaměřené především na šíření určité náboženské víry, biocentrické orientace a pod.).

Domnívám se, že je v této souvislosti užitečné připomenout ještě jeden fakt, etiky mnohdy opomíjený: existuje řada podniků (často ve vlastnictví státu), jejichž produkce a služby jsou škodlivé pro zdraví obyvatelstva, pro jeho psychický stav a ve svých krajních následcích i pro rodinné vztahy - škodlivé buď zcela jednoznačně, anebo po překročení určité míry (produkce tabákových výrobků, lihovin, služby sázkových kanceláří, heren, erotických salónů a j.). Jednají snad i jejich zaměstnanci již tím, že se na těchto aktivitách podílejí a mají z nich prospěch, nemorálně?

Samozřejmě jsou jasné ekonomické, psychologické a jiné příčiny, proč tyto výroby a služby jsou úředně povolené (nebo by měly být), ale z etického hlediska to nepostačuje. Podobně ani osobní účast nemůžeme paušálně morálně hodnotit, ať už kladně, či záporně, ale ani to není úkolem etického kodexu podniku. Přesto by však v jeho úvodu mělo být v těchto případech nutné etické stanovisko i s konkrétním závazáním se podniku k určitým přiměřeným (k výši zisku a charakteru škod) kompenzacím (sponzorství relevantní vědecké a osvětové práce, charitativní dary atd.).

Na rozdíl od A. Remišové ([12], 199) si myslím, že by se v úvodu kodexu, tím méně pak ve vlastním textu, nemělo objevovat objasňování použitých základních etických hodnot, pokud je vůbec potřebné se na ně odvolávat. Vždyť jen samo vysvětlení obsahu určité hodnoty v určitém pojetí, nemá-li být neúnosně zkratkovité a laikovi nic neřekající, by zabralo neúměrně velkou část prostoru - představme si jen pokus objasnit rozdíl mezi pojmy "férovost" (v pojetí Rawlse) a "spravedlnost" (v běžném, zjednodušujícím chápání). Spolehněme se v podnikových kodexech na dostatečně všeobecně přijímané, i když velmi hrubé, vymezení jak "všelidských", tak i jen pro naši kulturu specifických hodnot a jejich hierarchie, jak je zafixováno v převažující části veřejného mínění, a zvláštní pozornost věnujme jejich relevantním aplikacím a projevům v daném podniku!

V kodexu nemá mít tudíž žádné místo prezentace názorů na původ dobra a zla, na to, zda se z transcendentního hlediska "vyplácí" být morální, odkud se bere obsah našeho svědomí a pod. Teoreticky řečeno, nemá tu být přihlášení se k některé z obecných

morálek (pokud je stát plně demokratický) ani k některému z etických směrů. Není toho zapotřebí, protože nižší stupeň obecnosti morálních norem nevyžaduje zpravidla při své aplikaci současné uvedení hlubšího etického záběru; bez ohledu na dílčí či principiální odlišnost etických východisek a obecných zdůvodnění se většinou na správném řešení a hodnocení méně obecné otázky shodnou různé etické směry a morálky. V praxi podniků je důležitá právě tato shoda v morálních postojích a v hodnocení dílčích morálních problémů, vyskytujících se v jeho činnosti, i když "konečná" zdůvodnění jsou mnohdy rozdílná. Tato značně obecná, stranou pozornosti kodexů ponechávaná morální zdůvodnění norem překračují rámec podniku a jsou ponechána na rozhodnutí jednotlivců.

Jednat opačně, tedy zdůvodňovat přímo v kodexu podniku určitou obecnou ideovou zakotvenost jeho norem, by v denní praxi znamenalo poskytovat trvalý podnět k názorovým obecně-morálním sporům a konfliktům. Namísto žádoucí shody v morálních postojích zaměstnanců bychom kladli důraz na to, co je rozděluje, ačkoli to do života podniku obvykle téměř nezasahuje.

Etický kodex podniku spoluvytváří takto příznivou pracovní atmosféru, ve které se zájmy a pozornost soustřeďují na sám provoz a kvalitu výroby nebo služeb a kde se zaměstnanci cítí dobře, kdy podnik pokládají za "svůj", cítí se s ním spjati nejen existenčně, ale i citově, a navíc tu vidí i dostatečný prostor pro svůj osobní rozvoj.

Ve výjimečných situacích opravdu v některých podnicích, kde je zaměstnán větší podíl lidí např. značně odlišné náboženské víry s ní spjatými tradičními mravními postoji, vzniknou i při správně formulovaném etickém kodexu konflikty. Ty pak má řešit management spolu s etickou komisí (případně s externími experty). Někdy bude výsledkem dohoda o změně v provozu (např. v sestavě jídelníčku v závodní jídelně, výměna pracovních směn, aby se umožnilo svěcení posvátného dne a j.), jindy však bude nutné nekompromisně prosadit (nepomůže-li přesvědčování) morální normu, odpovídající normám OSN o lidských právech, alespoň v té míře, jaká je v dané zemi v běžné mravnosti obvyklá.

Nutná přílišná stručnost, "heslovitost" základních norem kodexu, která je slabou stránkou kodexů obecné etiky, neboť poskytuje možnost i protikladných výkladů, je u podnikových kodexů často překonávána úzce navazujícím upřesňujícím výkladem v podobě několika tezí. Základními orientačními normami jsou např.: *participace na rozhodování, podněcovat spolupráci, delegovat úkoly a pravomoci, předcházet konfliktu zájmů* a pod. Za každou z nich následuje konkrétní aplikace. V etickém kodexu firmy Siemens je norma požadující "diskusi o pracovních výsledcích" upřesněna takto: "Vedoucí pracovník, který nejen jednoduše zaznamenává pracovní výsledky, ale i o nich s pracovníky hovoří, podněcuje jejich výkonnost. A dobrá práce si zasluhuje, aby se o ní mluvilo. Vzrůstá tak sebedůvěra pracovníka, který touží po dalších úspěších. Pracovníkům je však třeba dát příležitost, aby se poučili i z nedostatků. Neuspokojivý výkon si vyžaduje kritiku a nápravu. Každý však musí mít možnost vyjádřit své vlastní chápání úlohy." ([8], 46).

V podnikovém kodexu by měl významem i rozsahem převažovat počet pozitivních, podněcujících norem, přivádějících ke spolupráci, k vzájemné důvěře, ke snaze stále zlepšovat, zefektivňovat výkony vlastní i celého podniku. Typická je v tomto směru

např. *Maxima jednání* 3 firmy Bayerische Motoren Werke AG (BMW), v níž se uvádí: "Kdo není přesvědčen podnikáním a cíli BMW, nemůže své pracovníky výborně a motivujícím způsobem vést - nanejvýš v technokraticko-racionálním smyslu, avšak ne v emocionální oblasti. Obsáhlá motivace je však pro vynikající výkony nepostradatelná..." ([9], 368).

V etickém kodexu mají své oprávnění i normy vyžadující jako morální povinnost trvalé další vzdělávání, což je zvláště důležité vzhledem k očekávanému průměrně několikanásobnému měnění pracovního místa během kariéry, ale i vzhledem k případné nechtuti a odporu některých zaměstnanců k rekvalifikaci, případně k rozšíření a zvýšení kvalifikace. Odpovídající normativní vyjádření, opět od firmy Siemens: "Učení se nekončí ve třicítce." - "Technický i hospodářský pokrok vyžaduje, abychom se stále vzdělávali. Pracovníky vedeme k tomu, aby využívali nejrozličnější vzdělávací možnosti, věnované podnikání. Další vzdělávání pracovníků je třeba dlouhodobě podporovat. Očekáváme, že nové informace i své odborné vědomosti a zkušenosti budou schopni použít v širších souvislostech." ([8], 47).

Asi je nyní na místě znovu připomenout, že uvedené a jim podobné normy nevyjadřují jen jakési zbožné přání, ale jejich plnění je sankcionováno manažmentem (při odpovídajícím právním zabezpečení).

Jsou případy, kdy je vhodné normativně formulovat i určitý zákaz, např. přijímání zájezdů (bez opětování), darů (přesně rozlišit, kdy jde o reklamní firemní dárek nízké ceny a kdy by mohlo jít o úplatek, kdy jde o knihu, určenou k recenzi a pod.), ale i určitých investic, které by vyvolávaly podezření z konfliktu zájmů. Samozřejmě by měl být zákaz všech forem diskriminace uvnitř podniku a v jednání se zákazníky i vyloučení souběžného podnikání pracovníků firmy v témže oboru či specializaci s výslovným uvedením přípustných výjimek. Je zcela správné i výslovně a detailněji uvést normu zakazující prozrazení nebo zneužití nejen obchodního (resp. výrobního) tajemství, což je nakonec v zákonem ustanovení, ale i dalších skutečností, které by mohly ohrozit osobní důstojnost zaměstnanců či klientů.

K plnému využití pracovního času a k omezení dlouhých rozhovorů o módě, nevěrách a pomluvách může přispět takováto norma: "Ve své pracovní době v bance se bude zaměstnanec věnovat výlučně záležitostem banky." ([3], 138). Někdy je užitečné, aby se předešlo sporům, uložit závaznou povinnost jednotného oblečení (případně některých jeho součástí) a nošení jmenovek.

Významnou důležitost mají u některých podniků kodexové normy, které určují (nikoli jen proklamativně), kdo, v jaké míře a jakým způsobem je odpovědný za dodržování ekologických hledisek výroby, služeb a jejich produktů.

Snad těchto několik uvedených norem z etických kodexů některých podniků dostatečně dokládá, jak se nejobecnější morální normy uplatňují a současně transformují v méně obecné, zaměřené na specifické morální problémy určitého podniku.

Podnikový etický kodex a profesní etické kodexy. V každém větším podniku jsou kromě "profilových", základních povolání a specializací, bez kterých by se celkové zaměření podniku ztratilo, i menší množství "přidružených" profesí, doplňujících, komplexujících provoz nebo služby: lékaři, právníci, vědečtí pracovníci, psychologové a j.

Vzhledem k některým podstatným zvláštnostem těchto profesí (které tu ponecháme stranou pozornosti) uplatňují se při jejich výkonu odpovídající etické kodexy.

Zvláštní skupinu představují manažeři, kteří sice patří k základním složkám moderního podniku, ale zároveň díky určitým příznačným črtám své profesní činnosti jsou i nositeli vlastní profesní etiky a měli by se řídit jejím kodexem. Mají i oni pokládat pro sebe za závazný podnikový etický kodex? Nestačí jim dodržování etického kodexu manažera např. v té podobě, v jaké byl přijat v r. 1973 na mezinárodním sympoziu pod názvem *Davoský manifest. Kodex jednání pro management* ([9], 397-398) (v současnosti má toto pravidelně se konající sympozium název World Economic Forum)?

V rámci podniku je samozřejmě potřebné dodržovat etický kodex manažera, ale to neznamená, že je totožný s podnikovým kodexem, podobně jako není manažerská etika totožná s podnikovou etikou (přestože je zde obsahové překrývání v některých problémech). Obecně tento vztah platí pro všechny profese s jejich etikou.

Profesní etický kodex na rozdíl od podnikového se při aplikaci v přibližně stejné tematické oblasti (např. právní) v rámci podniku vyznačuje těmito rysy:

1. jeho normy jsou svým obsahem obecnější a mají širší okruh působení;
2. je tématicky mnohem úžeji zaměřen na jednu stránku skutečnosti;
3. dodržování jeho norem není obvykle sankcionováno až tak přísně (finančně a existenčně), mnohdy jeho sankce nejsou pro širší veřejnost zveřejňovány (v zájmu ochrany "cti" a "důvěryhodnosti" celého "stavu"), zato zpravidla mají dlouhodobější působnost a jsou důležitější uvnitř dané profese;
4. případné nejasnosti, rozpory a doplňování řeší příslušné profesní orgány včetně mezinárodních.

Nesporně je žádoucí, aby již při tvorbě podnikového etického kodexu byly tyto profesní kodexy respektovány (podobně jako právní zákony a kodexy nadřazených organizací), aby nedocházelo ke vzájemným rozporům. Jejich výskyt se však nedá vyloučit, už proto ne, že např. vývoj ve vědě (zvláště aplikované) může přinést nečekaný zvrat, na který je nutno v mravní praxi podniku okamžitě reagovat; častěji se však setkáme s tím, že dojde k opominutí, zanedbání některé normy z profesních etik (např. lékařské) v určitém procesu. Zatímco v prvním případě je nutno podnikový kodex pohotově doplnit, možná i rozšířit o novou normu, ve druhém má pracovník příslušné profese protestovat či upozornit vedení podniku a je-li neoprávněně odmítnut, nezbyvá mu z etického hlediska než odchod ze zaměstnání (v krajním případě), někdy i upozornění státních orgánů a širší veřejnosti na morálně závadný postup v provozu firmy.

Mohou se však objevit i situace, kdy konflikt mezi normami obou těchto druhů kodexů nebude jednoznačně řešitelný. V teorii pak platí, že závažnější, prvořadá je ta morální norma, která má obecnější platnost a hlubší společenský dosah - pochopitelně za předpokladu přiměřených konkrétních podmínek.

Profesní etické kodexy nejsou žádným završením práce ve sféře profesních etik, jsou jen dílčím výsledkem dosavadního úsilí, které dále pokračuje. Profesní etiky se nevyčerpávají svojí normotvornou stránkou, i když je z hlediska životní praxe značně důležitá. Totéž platí i pro podnikové etické kodexy ve vztahu k podnikové etice i k etice jako celku.

U podnikových kodexů je vždy aktuální nebezpečí, že z jejich norem vysoko převládá dojem o zákazech a sankcích, že jsou vlastně přehledem toho, co zaměstnanec nesmí dělat. Etický kodex, který by takto působil, byl by psychologicky a eticky špatně vytvořen. Při své závaznosti a usměrňující funkci by měl vždy zároveň podněcovat a podporovat kladné morální jednání, rozvíjet motivaci, iniciativu, spolupráci a nakonec nejednou i přivádět k hlubším úvahám o otázkách, které sám jen stručně vyjadřuje, k jejich samostatnému promýšlení a realizaci.

Na závěr ještě důležitou připomínku: sílu osobního příkladu, zde manažmentu, má i podnikový etický kodex zvýraznit: "Vedoucí pracovníci mají být svým odborným výkonem a svým jednáním příkladem ostatním zaměstnancům." ([9], 362).

LITERATURA

- [1] BOWIE, N. E.: Unternehmensethikkodizes: können sie eine Lösung sein? In: Lenk, H., Maring, M. (Hrsg.): Wirtschaft und Ethik. Stuttgart, Philipp Reclam jun. 1992, s. 337-349.
- [2] HANULÁKOVÁ, E.: Podnikatelská etika. Bratislava, Eurounion 1997.
- [3] HODOVSKÝ, I., SEDLÁK, J.: Etika ve společnosti a v povoláních. (Antologie). Olomouc, Univ. Palackého - Pedagogická fakulta 1994.
- [4] KÁNSKÝ, J.: Etika a řízení lidských zdrojů. Bratislava, Združenie pre riadenie a rozvoj ľudských zdrojov 1996.
- [5] KÁNSKÝ, J.: Připravujete etický kodex svého podniku? I-II. In: Personál, 1997, č. 6, s. 8-9, č. 7-8, s. 9.
- [6] KÁNSKÝ, J.: V čom pomáha podnikový etický kódex? In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa 1996, č. 15, s. 110-117.
- [7] KÁNSKÝ, J.: Význam a úloha princípů a norem v etice a morálce. In: Gluchman, V., Dokulil, M. (Eds.): Teoretické otázky etiky. Prešov, PVT 1998, s. 85-105.
- [8] KLOPFER, M.: Etika podnikania. Bratislava, Slovenské pedagogické nakladateľstvo 1995.
- [9] LENK, H., MARING, M. (Hrsg.): Wirtschaft und Ethik. Stuttgart, Philipp Reclam jun. 1992.
- [10] LUKNIČ, A. S.: Štvrtý rozmer podnikania - etika. Bratislava, SAP 1994.
- [11] REMIŠOVÁ, A.: Etické kódexy. Bratislava, Ekonóm 1998 (v tlači).
- [12] REMIŠOVÁ, A.: Podnikateľská etika. Bratislava, Ekonóm 1997.
- [13] ŠRONĚK, I.: Etiketa a etika v podnikání. Praha, Management Press 1995.

Doc. PhDr. Jiří Kánský, CSc.

Zálužická 1

821 01 Bratislava

SR