

**Gogová Bibiána**

Doktor filozofie, PhDr.,

Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove

Duchnovičovo námestie 1, Prešov 080 01

bibiana.gogova@gmail.com

**OPODSTATNENOSŤ A NEOPODSTATNENOSŤ REGU-  
LOVANIA MODELOV ETICKÉHO SPRÁVANIA  
V RÔZNYCH PODMIENKACH A SITUÁCIÁCH**

**Abstract.** Our contribution focuses on the context of the introduction of different types of ethical codes in terms of their benefits, as well as potential losses. We think about the benefits and possible negative consequences of introducing a code of ethics. We distinguish between different types of ethical codes both in terms of the impact of the code and in terms of its scope. While in the first part of the text we present possible reasons for the introduction of different ethical codes, in the second part we try to make arguments for situations where a code of ethics may be harmful. We will point out the incorrect way to implement the code, as well as other possible negative connections.

**Key words:** ethical code, division of ethical codes, implementation of the ethical code, harmfulness of ethical codes.

**JEL classification:** D23, D74

**Úvod**

Etický kódex slúži ako návod a uľahčuje rozhodovanie pri neetickom správaní, no nechráni pred ním. Je potrebné poznamenať, že aktivita ľudskej mysle je dôležitým prvkom a emóciám je potrebné pripísať adekvátne postavenie. Môžeme povedať, že každá kultúra má normy odvodzujúce od svojho hodnotového systému. Každý má slobodnú vôľu a možnosť morálne sa rozhodovať (Gluchman 1997).

Morálka je aktuálny stav mravného vedomia, mravných vzťahov a ideály vyjadrujúce morálnu perspektívu. Je to tiež sociálny jav ako náboženstvo alebo zákon. Pre morálne správanie v každodennom živote je dôležité dodržiavať pravidlá a normy, ktoré sú vyjadrením mravných ideálov odrážajúcich mravné hodnoty v spoločnosti. Súčasťou morálky sú aj mo-

rálne ciele. Dosiahnutie dodržiavania morálnych noriem je teda jedným z dôvodov zavádzania etických kódexov.

Stretávame sa aj s ďalšími dôvodmi, prečo zaviesť etický kódex: 1. Vymedzuje hranice žiaduceho správania znemožňuje prijatie neetického správania zamestnancami a taktiež dáva na vedomosť okoliu usilovanie sa o etické postupy. 2. Uľahčuje rozhodovanie a to jednoznačným vymedzením podnikových zásad. 3. Etický kódex môže byť kritériom pre posudzovanie organizácie a to ako zvnútra, tak aj zvonku a to zákazníkmi, dodávateľmi, odberateľmi, konkurenciou, verejnosťou. 4. Etický kódex predstavuje záväzok, pomáha vytvárať dôveru a pozitívnu atmosféru čo sa odzrkadľuje na vzťahoch so zákazníkmi, obchodnými partnermi, inštitúciami (Mazák 2010). Vo všeobecnosti etické kódexy delíme podľa subjektov, čiže podľa priorít ich používania na odvetvové, profesijné a podnikové. Podľa obsahu zase na aspiračné, výchovné a regulačné (Bellová 2010).

### **Dôvody zavedenia odvetvových etických kódexov**

Odvetvový kódex sa vzťahuje na určité odvetvie a dôvodom pre jeho zavedenie je úmysel napredovať pred konkurenciou, získať nových zákazníkov a dobré meno (Agafonová 2006). Dôraz sa kladie na prevenciu voči ohováraníu konkurencie či klamlivej reklame, čiže úlohou je korigovať neférové konanie. S odvetvovými etickými kódexmi sa teda stretávame v určitých, špecifických odvetviach ako je poisťovníctvo, ale aj bankovníctvo. Neetické podnikanie môže poškodiť dobré meno celej branže. Tieto etické kódexy vznikajú ako výsledok konsenzu firiem, ktoré pôsobia v danom odvetví. S dlhodobého hľadiska je nesmierne dôležité udržiavať dobré vzťahy a to budovaním morálnych zásad vo vzťahu u konkurencii. Vyraďovanie konkurencie neetickým spôsobom totiž narúša fungovanie trhu. V etickom kódexe sa spoločnosti zaväzujú, že budú medzi sebou súťažiť čestným spôsobom, že budú rešpektovať pravidlá hospodárskej súťaže a budú sa vyhýbať šíreniu nepravdivých informácií o

svojich konkurentoch a reklamu budú robiť priaznivo a slušne. V procese tvorby reklamy je potrebné poznanie ako firmu vnímajú novinári, médiá, verejnosť. V súčasnosti sa stretávame s moderným internetovým marketingom. Vo svete internetu sa ľudia veľmi rýchlo dostanú ku podstatným informáciám a tak ako dobré, tak aj zlé meno môže spoločnosť nadobudnúť veľmi rýchlo a dané okolnosti nezasiahnu len domáci, ale aj zahraničný trh. Tieto kódexy plnia marketingovú funkciu, pretože budovanie imidžu vytvára dôveru. Ciele podniku môžu byť obsiahnuté jedine vtedy, keď sa im podarí naplniť potreby zákazníka. Etický kódex sa spolupodieľa na zdokonaľovaní komunikačnej politiky, čiže na systéme komunikovania so zákazníkom. Pridanou hodnotou v procese jeho používania je zdokonaľovanie reklamy, podpora publicity, podpora predaja. Publicita spočíva vo vytváraní dobrého mena spoločnosti, prostredníctvom styku s verejnosťou a využitím komunikačných prostriedkov na tlačových konferenciách, nakoľko v súčasnosti rastie potreba etického správania. Účinné marketingové postupy prinášajú prospech. Marketing je aj súčasťou firemnej kultúry a systému spoločne zdieľaných hodnôt. Odvetvové etické kódexy upravujú aj postup v prípade porušenia zásad a o sankciách zväčša rozhoduje vrcholný, alebo dozorný orgán odvetvovej asociácie (Zemanovičová a kol. 2003).

### **Dôvody zavedenia profesijného etického kódexu**

Cieľom profesijných etických kódexov je zapôsobiť správne na členov inej profesie. Tieto etické kódexy požadujú vyššie morálne štandardy. Je dôležité, aby sa ľudia pri výkone svojej profesie riadili nielen zákonmi, ale aj etickými princípmi (Zemanovičová a kol. 2003). Zároveň je dôležité pripomenúť, že okrem klasických profesií ako lekár, sudca, učiteľ, sa stretávame aj s profesiou inžinier, bankový úradník, predajca (Agafonová 2006). Profesie sa od seba líšia charakterom činností a systémom práce. Vysoké nároky sa kladú na profesiu lekára, ktorý sa zaväzuje vykonávať svoju prácu poctivo a bez predsudkov. Ako sme už spomenuli pri odvetvových kódexoch Hippokratova prísaha, ktorú skladajú absolventi lekár-

ských fakúlt zohráva veľmi dôležitú úlohu. Pre všetky profesie je charakteristická autorita, kultúra, etický kódex. Spoločenské sankcie a systematická teória (Greenwood 1982).

Keď sa pozrieme na zdravotníctvo, nevyhnutným aspektom je dodržiavanie dôvery medzi pacientom a lekárom. Lekár má povinnosť zachovávať mlčanlivosť v rámci všetkých údajov (Kováč 2005). Výnimka sa vzťahuje na poskytnutie údajov druhému lekárovi. „Lekár teda môže poskytovať údaje o pacientovi len ďalším lekárom alebo zdravotníckym pracovníkom, avšak len tým, ktorí sa podieľajú na poskytovaní zdravotnej starostlivosti danému pacientovi“ (Kováč 2005).

V súdnictve sa stretávame s etickými zásadami ako aj s etickým kódexom, ktorý môže plniť úlohu etických zásad. Zavádzanie etického kódexu vo východoeurópskych krajinách má pomôcť zlepšiť morálne správanie sudcov (Jäger 2018). V odvetví súdnictvo sa stretávame s profesiou advokát. Pri tomto povolání verejnosť očakáva etické správanie a z tohto dôvodu prijala väčšina komôr zavedenie etického kódexu, ktorý predstavuje normatívny systém s presnou štruktúrou (Krsková 1994).

Dôvodom pre vznik etického kódexu učiteľa je dodržiavanie učiteľskej etiky, ktorej predmetom je nie len teoretická reflexia etických a morálnych otázok, ale súčasťou je aj hľadanie riešení morálnych problémov učiteľa (Gluchmanová 2007).

Profesijný etický kódex by mal spĺňať tieto požiadavky: 1. Regulaívna požiadavka ku správaniu príslušníka danej profesie, 2. Ochrana záujmov slúžiacim profesii ako aj verejných záujmov, 3. Môže byť použitý len s rešpektovaním záujmov verejnosti, 4. Akceptuje špecifickosť profesie prostredníctvom špecifických požiadaviek. 5. Musí byť kontrolovateľný, ak toho profesia nie je schopná, kontrolu by mala prevziať spoločnosť. Profesionálne etické kódexy špecifikujú povinnosti vo vzťahu ku zamestnancom, pacientom, klientom, zákazníkovi ako aj ku verejnosti a danej profesii (De George 1990).

## Dôvody zavedenia podnikového etického kódexu

Môžeme povedať, že podnikateľská etika vznikla prioritne z dôvodu stretu etických a iných hodnôt. „Podnikateľská etika zahŕňa morálne zásady a normy, ktoré usmerňujú správanie vo svete podnikania“ (Fiala 2005 s. 68). Pri podnikaní firmy narážajú na rôzne etické dilemy a preto zohráva podnikateľská etika nesmierne dôležitú úlohu. Ide prioritne o odhalenie etických princípov, ktoré fungujú, následne o ich konfrontáciu s požadovanými ľudskými hodnotám, ďalej formuláciu etických noriem a tvorbu postupov na ich aplikáciu. Dané úlohy predstavujú zložitý proces a preto by sa mal každý podnik snažiť o zachovanie komplexnosti, systematickosti a synchronizovať jednotlivé prvky na úrovni integrácie. Cieľavedomosť je nevyhnutná (Fiala 2005). Podnikateľská etika nepozostáva len z podnikovej etiky, ktorá predstavuje riešenie problémov v oblastiach ako slušnosť, vernosť zákonom, bezpečnosť na pracovisku, ochrana zdravia, kvalita výrobkov, poctivosť v odbyte a uzatváranie zmlúv, ale aj zo spoločenskej zodpovednosti kedy ide o vzťahy ku zákazníčkovi, dodávateľom, stanovenie cien ale aj úplatky, ale aj zo spoločenskej zodpovednosti (Putnová a Seknička 2007). „V súčasnosti chápeme spoločenskú zodpovednosť firiem ako trvalý a dobrovoľný záväzok, ktorý ide nad rámec obyčajného dodržiavania zákonov“ (Kacetl 2011, s. 68). Pri spoločenskej zodpovednosti treba dbať na ekonomickú stránku, na ľudí ako aj na dopad činnosti firmy na planétu. Práve z týchto dôvodov je implementácia etického kódexu nesmierne dôležitá a to prioritne z toho dôvodu, že tento interný nástroj má podnik priamo pod kontrolou a jeho používaním trvalo pôsobí na etické správanie. Pri vedúcich pracovníkov ide prioritne o dodržiavanie etického správania sa kladie dôraz na úprimnosť, spravodlivosť, rešpekt, zodpovednosť, dodržiavanie sľubov a zákonov, záujem o ostatných a samozrejme reputáciu a morálku (Kacetl 2011). Pri dopyte tovarov alebo služieb niektoré spoločnosti zohľadňujú kritérium akým je etický kódex a vyberajú si spoločnosti, ktoré dodržiavajú etické hodnoty. Jeden z prvých podnikových etických kódexov je etický kódex spoločnosti Johnson & Johnson z roku 1943. Podnikový etický kódex spadá do odboru etiky v podnikaní, tým pádom sa zameriava na plnenie každodenných povinností v podnikateľskej činnosti a na interakciu medzi etikou a

ekonomikou. Tento dokument je síce vnútorným predpisom, no zároveň podporuje prezentáciu podniku navonok čo je prínosom pri oslovovaní klientov a vytváraní spoluprác. Môžeme povedať, že v súčasnosti rastie záujem o morálnu reguláciu správania a to hlavne z dôvodu, že na medzinárodných trhoch prebieha boj o získanie výhodných pozícií, kedy vidina zisku rúca morálne bariéry. Taktiež rastie znepokojenie, že veľké bohatstvo nie je následkom poctivého podnikania, ale je výsledkom neetického chovania bez ohľadu na záujmy tak jednotlivcov ako aj spoločnosti, v ktorej žiaľ prevláda názor, že etika je luxusom, ktorý si nemôže žiadny podnikateľ s cieľom uspieť dovoliť. Tu je potrebné si uvedomiť rozchod medzi morálkou a zákonom, kedy si ľudia hovoria, že čo nie je zakázané je dovolené, čo dáva priestor pre neetické jednanie (De George 1990). Je dôležité pripomenúť, že etický kódex má v podniku platiť rovnako pre manažment ako aj pre zamestnancov. Dôraz sa kladie na dôstojné správanie voči zamestnancom bez ohľadu na rasu, vierovyznanie a podobne. Ponižovanie a povýšenecké jednanie je neprípustné. Ak má byť etický kódex účinný, musí sa zameriavať na vzťahy medzi zamestnancami ako aj medzi zamestnancami a manažmentom a z tohto dôvodu by mal byť obsah etického kódexu predmetom diskusie (De George 1990).

### **Dôvody zavedenia ašpiračného etického kódexu**

Ľudské správanie je zamerané na dosiahnutie určitého cieľa. V tomto procese je nesmierne dôležitá motivácia, stav, ktorý nás ženie vpred. Motivovať sa môžeme samého seba ako aj iných. Dôležitosť sa kladie na prípravu, na rozhovory a rôzne dotazníky, na zlepšovanie už existujúcich schopností a výkonov členov v skupine a spätnú väzbu. Pokiaľ nie sú naše potreby uspokojené dochádza ku napätiu organizmu, tento jav sa snažíme odstrániť čo nazývame motiváciou.

V spoločnosti nám značne napomáha ašpiračný etický kódex, ktorý vychádza z ideálov ku ktorým by sa malo v praxi smerovať (Luknič 1994). Môžeme povedať, že ide o nároky a úsilie niečo dosiahnuť a snahu

po vyniknutí a uplatnení s cieľom niečo získať. Ide o nádej a ambície dosiahnuť veľký cieľ, tieto sny sa zameriavajú na budúcnosť. Ciele sú v živote nesmierne dôležité a dávajú existencii zmysel, nie sú to len sny, ale plány s dátumom uskutočnenia. Stretávame sa s nízkymi ako aj s vysokými cieľmi. Nízke poukazujú na nedostatok sebadôvery, naopak vysoké na vieru v schopnosti dosiahnuť vytúžený cieľ.

Ašpiračné kódexy vznikajú teda preto, aby sa daná organizácia stala lepšou a aby sa vysoké ciele stali realitou. Predstavujú stupne nárokov ktoré sú kladené nielen na jednotlivca, ale na celok pre lepšiu budúcnosť. Obsahuje hodnoty vytýčené v plánoch. Môžeme povedať, že ašpiračné etické kódexy sa orientujú na vnútorné a vonkajšie ciele. Vnútorné predstavujú interpersonálne vzťahy, zdravie a osobný rast a vonkajšie sa zameriavajú na uznanie ako aj na dosiahnutie finančného cieľa. Stretávame sa však so situáciou, kedy cesta za vytýčenými cieľmi spôsobuje mnoho konfliktov, alebo samotný cieľ je nereálne dosiahnuť a v tomto prípade je dôležité sa nevzdávať a pri riešení ťažkých úloh sa namotivovať a hľadať nové, prijateľné spôsoby ako sa posunúť vpred.

Dosiahnutím úspechu narastá výkon a motivácia byť stále lepším, pretože úspech je hnacím motorom ku ďalším a náročnejším cieľom, no zároveň je aj prostriedkom sebareflexie.

### **Dôvody zavedenia výchovného etického kódexu**

Tento kódex pomáha pretvárať jedinca na kultúrnu bytosť a z tohto hľadiska je nesmierne dôležitá obojstranná komunikácia. Obsahuje presné pokyny s presným popisom ako aj ustanovenia a interpretáciu a poukazuje na nápomocnosť etického kódexu pri etických problémoch ktoré sú spojené s profesionálnou praxou (Luknič 1994). Každý zamestnanec má byť morálnou a aj odbornou autoritou. Dôvodom zavedenia výchovného etického kódexu je nie len motivovať zamestnancov, aby dbali na dôstojnosť svojho povolania, ale aby z nich boli morálne vyspelé bytosti s etickými normami a hodnotami.

Dôležitosť sa kladie na to, aby s nimi boli aj vnútorne stotožnení a svojím správaním a konaním prispievali ku kvalitným medziľudským vzťahom. Cieľom etického kódexu je taktiež dosiahnuť, aby zamestnanci eliminovali diskrimináciu, chránili česť organizácie a svoje postavenie nezneužili na osobný prospech a prioritne sa stotožnili s tým, že neetické správanie nie je prijateľné.

### **Dôvody zavedenia regulačného kódexu**

Dôvodom zavádzania regulačného kódexu je snaha o zdokonaľovanie riadenia. Riadenie predstavuje zložitý proces ovplyvňovania pohybov v danej spoločnosti s koncentrovaným úsilím pre dosiahnutie stanoveného cieľa. Daný cieľ musí byť jasne a správne formulovaný, čím jasnejšie sa vytýčia, tým lepšie sa dá orientovať v procese dosahovania cieľov.

Obsahuje komplex podrobných pravidiel riadenia profesionálneho správania, určuje metódy riešenia sťažností, čo predpokladá existenciu kontroly dodržiavania kódexu a aplikovanie sankcií (Luknič 1994). Máme za to, že regulačný etický kódex sa zameriava na reguláciu činností a obsahuje zákony a predpisy danej inštitúcie, ktorá ich používa pre účely nápravy v rámci určitého zlyhávania. Daný typ etického kódexu sa v organizácii zavádza v situáciách, kedy v organizácii dochádza ku nízkej produktivite, nízkej úrovni ľudského kapitálu alebo pri nízkom stupni ekonomického rozvoja. Veľká regulačná záťaž totiž vedie ku obmedzeniu ekonomického rastu, ktorého zdrojmi sú kapitál, prírodné zdroje, informácie, schopnosti nadriadených ako aj prostredie.

Problémy sa objavujú pri realizácii riadiacich rozhodnutí, zámerov a prenikajú do všetkých čiastkových riadiacich činností. V procese riadenia treba zisťovať nedostatky a zhodnocovať priebežný ako aj konečný výsledok, pretože kontrolovanie je súčasťou spätno-väzbových postupov a to rovnako ako regulovanie. Spolupráca je dôležitá, každý tím je skupinou, no nie každá skupina splňa parametre tímu. V procese regulácie niečo vzniká a niečo končí, všetko má svoje postupy.



## Kritika etických kódexov

V procese kritiky dochádza ku odhaľovaniu nedostatkov, toho, čo na nás reálne pôsobí negatívne alebo nepravdivo. Môžeme povedať, že práve kritika nás učí rozpoznávať chyby, ktoré je možné naprávať, no pokiaľ vychádza zo zlosti hovoríme o kritike deštruktívnej. Pozrime sa teda na výhrady voči etickým kódexom a aké negatíva so sebou prinášajú. Máme dôvod podporovať existenciu etického kódexu, no tento dôvod nemusí byť dôvodom pre jeho dodržiavanie, z čoho vyplýva, že sa vyskytuje priepasť medzi dôvodom a podporou (Spielthener 2015).

Etický kódex je predmetom kritiky z dôvodu, že neobsahuje návod ako konať morálne, kódex nehovorí o tom, čo je morálne a je v ňom obsiahnutých množstvo nepochopených princípov. Stretávame sa tiež so situáciou, kedy výboru pre etiku ani oddeleniu ľudských zdrojov neprišla definovať, čo je morálne správne. V etickom kódexe taktiež chýba návod ako postupovať v prípade, ak je nereálne splniť dané požiadavky.

Stretávame sa aj s nedbanlivo vypracovaným etickým kódexom, alebo naopak s nadmerne prepracovaným. Negatívom je taktiež aj nesprávne formulovanie, keď nie je zachovaná postupnosť krokov. Hrozby, kritizovanie a vyhrážky tiež neprospievajú, pretože ide o brzdiace reakcie (Šuťáková 2017). Ľudia dokonca neveria daným pravidlám, pretože po prečítaní etického kódexu prichádza uvedomenie, že čo je napísané nie je kompatibilné s realitou, čo vytvára negatívne procesy ako podozrenie z nezáujmu reálne riešiť konflikty (Križo 2016).

Dodržiavanie etického kódexu taktiež nepodlieha žiadnymi metódami kontroly a neobsahuje žiadne požiadavky vymáhateľností, čiže nie sú stanovené sankcie v prípade jeho porušenia. Porušenie etického kódexu si tieto sankcie vyžaduje, niektoré krajiny dokonca uznávajú právny štatút týchto kódexov (Spielthener 2015).

Neuspokojenie ľudských potrieb je tiež kritizované. Zamestnanci si vnútorne etický kódex neosvojujú. V procese prípravy sa nepoužívajú všetky dôležité a dostupné zdroje akými sú interné dokumenty, externé

články, postoje a názory zamestnancov a zákazníkov. Nevhodní kandidáti v pracovnom tíme ako členovia právneho oddelenia alebo oddelenia ľudských zdrojov, oddelenia vzťahov s verejnosťou prispievajú ku nedokonalému vypracovaniu etického kódexu. Negatívom je aj situácia, keď si spoločnosť na konzultácie neprizve externistu, čím etický kódex nie je obsahovo objektívneho charakteru (Remišová 2015).

Neblahé účinky má taktiež nedodržiavanie ekonomických javov, ako aj používanie len tuzemského jazyka, v prípade, ak je klient, alebo obchodný partner zo zahraničia. Stretávame sa aj nezahrnutím práv a povinností oboch strán, čiže zamestnancov ako aj zamestnávateľov, čím dochádza ku ochrane všetkých členov spoločnosti pred neetickým chovaním (Rolný 2007). V kódexe nie je obsiahnutá ani žiadna spoločná etika a je prínosom len pre firmu. Keď sa kladie dôraz len na určité pracovné pozície dochádza ku konfliktom (Remišová 2015).

Kritiku predstavuje taktiež nevhodný spôsob implementácie. Implementácia bez konzultácie má neblahý dopad na postoj zamestnancov, ktorý sa cítia byť vylúčený s participovaní na rozvoji spoločnosti. Nevytvorenie priestoru pre diskusiu a neposkytnutie možnosti spätnej väzby vytvára kritický postoj voči tomuto dokumentu. Bez neinformovanosti zamestnancov, inštruktáže a žiadneho preškolenia dochádza ku nepochopeniu etického kódexu ak pokiaľ je písaný nezrozumiteľným jazykom a je vo forme brožúry, jeho hodnota na odbornosti značne klesá. Žiadne semináre a slabá informovanosť evokuje u zamestnancov nedostatok záujmu. Manažéri často sľúbia odmenu za nahlasovanie neetického správania a vo väčšine prípadov sa danej odmeny zamestnanci nedočkajú, čo vytvára aj pripomienky v dôsledku nespokojnosti a následný konflikt (Remišová 2015). Z daných skutočností vyplýva, že neprofesionalita nadriadených, ktorí nevedia plánovať, organizovať, viesť a kontrolovať má negatívny dopad. Ich predstava, že etický kódex vyrieši všetky problémy je nereálnym cieľom. Neefektívny obsah, kódex, ktorý je umelý až odtrhnutý od života ako aj morálne neprepojenie spôsobuje nestotožnenie sa s pravidlami a hospodársku stratu. Zaujímavé je tvrdenie otca modernej ekonómie Adama Smitha, ktorý tvrdil, že „integrita nestojí sama o sebe, ani nie je plne podporovaná kompetenciou a objektivitou, pretože integrita si vyža-

duje morálny kódex“(Keller 2007, s. 160). Jeho popis o morálke teda vyžaduje, aby sme boli navzájom prepojení v spoločnom morálnom kódexe (Keller 2007).

Negatívum predstavuje aj neaktualizovanie etického kódexu každé 2 až 3 roky. V prípade zmien spoločnosti predsa nemôže ostať rovnaký cieľ. Vrcholne neetické je aj zmenenie podmienok s cieľom zbavenia sa nepohodlného človeka, alebo skupiny. S kritikou etického kódexu sa stretávame aj v prípadoch, kedy dochádza ku nedodržiavaniu učiteľskej etiky ako aj ku porušovaniu Hippokratovej prísahy. V rámci Hippokratovej prísahy sa stretávame s názorom, že ku jej porušeniu došlo pri podávaní vakcín na COVID-19.

Historický spôsob chápania etiky predstavuje etiku ako princíp neškodiť, byť dobrosrdečný a spravodlivý. Každý zdravotník by mal dodržiavať etický kódex, pochopiť etické princípy a dodržiavať etiku starostlivosti (Furlong 2008). V súčasnosti sa žiaľ stretávame s transformáciou vedeckej profesie, kedy sa zo vzťahu lekára a pacienta stal vzťah medzi poskytovateľom zdravotnej starostlivosti a klientom. Nakoľko vznikajú konflikty záujmov, obchodné vzťahy ako aj vzťahy neetického až nelegálneho charakteru, dochádza ku spochybneniu tradičnej lekárskej praxe (Jones 2007).

V súčasnej dobe rastie aj kritika etiky vedy, pretože nie všetky odborné spoločnosti v oblasti biologických vied majú kodifikované svoje etické princípy, vedecký etický kódex by mal byť zbraňou proti bioterrorizmu. Na pokrytie etických noriem pre výskum je potrebný širší etický kódex, ktorého cieľom by malo byť dodržiavanie najvyšších etických hodnôt a rešpektovanie všetkého živého, kde sa stretávame s dilemou vykonávania pokusov na zvieratách v laboratóriách. V súvislosti s pokusmi na ľuďoch sa stretávame s etickými štandardmi pre výskum ľudských subjektov, ktoré sú ukotvené v Norimberskom zákone (Jones 2007).

Ku kritike etického kódexu dochádza aj v prípadoch neetického jednania zo strany zamestnávateľa, ak je zamestnanec nútený pracovať nadčas, ktoré nie sú uvedené ani v pracovnej zmluve a dokonca v zlých pracovných podmienkach, bez ochranných pracovných pomôcok a nevyplatenia mzdy. Zamestnanci zo strachu pred výpoveďou, ktorej následok je chudoba, mlčia pri neetických praktikách a to aj v prípade evidentnej diskriminácie, alebo pri zneužití osobných údajov.

V rámci komunikácie dochádza ku rôznym bariéram a aj z tohto dôvodu dochádza ku kritike etického kódexu. Nevýhodou je, keď v procese zavádzania etického kódexu do spoločnosti nezvolí manažment správny čas a priestor. Taktiež, ak dochádza ku presýteniu informáciami, ktoré sú klamlivé alebo pochádzajú z nedôveryhodného zdroja. Zbytočne dlhé vety a skreslené informácie, čiže komunikačný šum tiež nepridáva na dôležitosť.

Zamestnanci tak informáciám nerozumejú, odmietajú ich alebo dokonca ignorujú. Zlé komunikačné postupy narúšajú interné vzťahy ako aj vzťahy s verejnosťou (Remišová 2015). Hrozby a arogancia zo strany zamestnávateľov má na akceptovanie etického kódexu neblahý vplyv (Šuťáková 2017). V súčasnosti ľuďom chýba asertivita ako aj empatia. Komunikácia medzi ľuďmi viazne čoho následkom je nerozvíjanie interpersonálnych vzťahov. Stretávame sa taktiež s komunikačnými zlozvykmi ako je skákanie do reči, odmietanie, nereagovanie a absencia spätne väzby (Remišová 2015).

Nie iba vek, vzdelanie a pohlavie ovplyvňuje etické rozhodovanie, ale aj situačné problémy. Zavedenie etického kódexu je jasným signálom, že spoločnosť má obavy z neetického správania (Kotzian 2021). Aj náboženské rozdiely sú dôvodom, prečo sú etické kódexy kritizované, keď predsa čo vyhovuje jednému, nevyhovuje druhému. Diskriminácia rás a vierovyznaní má dokonca súvis s históriou. Immanuel Kant otvoril v rámci kultúry aspekt morálky, pretože práve takto sa robia prvé kroky od barbarstva ku kultúre spočívajúcej v sociálnej hodnote človeka. Ako ľudské bytosti sme si síce rovní, no na druhej strane multikulturizmus považujeme za neúspešný, pretože iba kultúry s porovnateľnými hodnotami môžu

spolunažívať v jednom štáte. V opačnom prípade sa stretávame so spolužitím na úkor konfliktov. Ľudia síce žijú vedľa seba, ale nie spolu. Na Slovensku sa stretávame s časťou rómskej spoločnosti, ktorej spôsob života sa stáročia nezmenil, nepodporujú štúdium, ich spôsob života prispieva ku kriminalizácii, nezamestnanosti a parazitickému spôsobu života (Ambrozy 2022). Ku kritike etického kódexu dochádza aj z dôvodu existencie diskriminácie rasy, viery, pohlavia, veku. Stretávame sa síce prevažne so skrytou diskrimináciou, no sme svedkami aj takej, ktorá je zjavná. Môžeme povedať, že nie len Rómovia prispievajú ku nezamestnanosti, no pravdou je, že v súvislosti s ich vzdelaním ku danej skutočnosti prispievajú najviac. Aj napriek nezamestnanosti sa stretávame s nedostatkom pracovných síl. Môžeme tiež povedať, že „Dlhodobá nezamestnanosť je teda odzrkadlením nesúladu medzi potrebami spoločnosti a dostupnou kvalifikáciou pracovnej sily“ (Remišová 2021, s. 140). Príčinou ako aj následkom nezamestnanosti je aj neetické správanie a to ako zo strany zamestnávateľa, tak aj zo strany zamestnanca. Ku neetickému správaniu v značnej miere prispieva alkoholizmus. Ľudia závislí na omamných látkach ako aj vplyvom závažného psychického ochorenia neberú ohľad na svoje správanie a neetické jednanie sa stáva pre nich samozrejmosťou. V tomto prípade je účinok etického kódexu nulový (Navarro 2015). Etický kódex nemá žiadny vplyv ani na ľudí, ktorí majú výhrady voči štátu, nesprávny prístup k plateniu daní, stretávajú sa s korupciou a majú zle nastavený hodnotový rebríček. Keď vidia v médiách porušovanie etických pravidiel politikmi ani oni nemajú záujme ich dodržiavať. S negatívnym postojom voči vládnucim politickým stranám odmietajú platiť dane, pretože nedôverujú v spravodlivo prerozdelenie finančných zdrojov. Z korupcie obviňujú nie len podnikateľov, ale aj činnosť samotného štátu, pretože len dôsledkom jeho vedenia dochádza ku danému javu (Remišová 2021).

Typickým sa stalo tiež uprednostňovanie nižších cieľov. Ľuďom záleží na peniazoch a všade sa stretávame s etickým materializmom. Na prvom mieste je zárobok a to vedie ku množstvu neetických praktík voči zamestnancom, zákazníkovi a konkurencii (Remišová 2021). Neúcta a až agresivita voči iným sa stala súčasťou nášho života. Sebecko a prefero-

vane len vlastných názorov, myšlienok s cieľom získať moc je neoddeliteľnou súčasťou našich životov. Nevyvíjame sa rovnakým tempom a preto nie je jednoduché pochopiť podstatu morálnych hodnôt a myslieť eticky. Negatívom etického kódexu je aj nanucovanie hodnotových systémov s ktorými sa ľudia nestotožňujú.

Je interesantné ako sa rozšírili etické kódexy v spoločnostiach. V niektorých prípadoch sa žiaľ zabúda na analyzovanie rôznych druhov etických kódexov a tým sa stráca jeho zmysel a účel. Chyba nastáva aj keď si vedenie neuvedomí pre koho je reálne etický kódex určený. Profesionálny má byť kompasom pre určitú profesiu ako je učiteľ, advokát, sudca, policajt. Odvetvové sa majú zameriavať na eliminovanie negatívnych prvkov vo vzťahu ku klientom a ku konkurencii a to napríklad v oblasti poisťovníctva a na to sa dosť často zabúda. V malých, stredných a veľkých podnikoch existujú podnikové etické kódexy, ktoré platia len pre určitú organizáciu, pretože každá organizácia má odlišnú kultúru. Podľa vplyvu rozlišujeme etické kódexy ašpiračné, regulačné a výchovné. Nevýhodou ašpiračného je, že poukazuje len na ideálny stav, bez priamych požiadaviek, regulačný zase obsahuje konkrétne požiadavky prepojené so sankciami v prípade ich porušenia a vzdelávací má svoju vysvetľovaciu zložku. Ak sa etický kódex skopírovaný z iného podniku dochádza ku nepochopeniu a neprijatiu. Pri tvorbe a zavádzaní podnikového etického kódexu je nesmierne dôležité, aby boli do tohto procesu zahrnutí aj externí pracovníci. V prípade ak sa nechá vypracovanie tohto dokumentu len na externých pracovníkov, ktorí nevidia do organizačnej štruktúry a kultúry daného podniku a nepoznajú základnú situáciu podniku stráca tento dokument na efektívite a to aj v opačnom prípade, ak sa na procese jeho tvorby podieľa len vedenie, ktoré si nedokáže vytvoriť objektívny obraz. Sme presvedčení, že v procese tvorby etického kódexu stačia poznatky z aplikovanej etiky bez poznania metaetiky a filozofickej etiky. Musíme taktiež poznamenať, že ku porušovaniu noriem obsiahnutých v etickom kódexe spravidla dochádza v prípadoch ako nepresná znalosť a nevedomosť a situačný tlak. Negatívne faktory by mali byť organizačnou kultúrou eliminované. Organizačná kultúra by nemala teda podporovať neeticke správanie a konanie, ktoré je motivované vidinou zisku. V prípade ak

etický kódex neobsahuje jasné a zrozumiteľné vysvetlenia, nie je komplexný a nevysvetľuje sankcie v prípade porušenia nie je reálne účinným. Ak je známe, že tvorba etického kódexu nie je snahou o zlepšenie organizačnej štruktúry a jeho zavedenie je motivované iným ako etickým hľadiskom, dochádza ku jeho kritizovaniu. Etický kódex je taktiež menej prijatý ak jeho implementáciou nepredchádza vytvorenie výnimočnej udalosti, kedy jeho zavedenie má v rukách vyšší manažment danej organizácie, alebo v prípade ak nedochádza ku jeho prerokovaniu v určitom časovom rozpätí. Nakoľko sa v podnikoch stretávame aj s korupciou, rastie preto potreba inštitucionalizácie etiky. Negatívne pôsobí aj rozpor medzi princípmi, ktoré sa majú v podniku uplatniť a reálnou praxou a taktiež neschopnosť inovácie spôsobuje neudržateľnosť organizačnej kultúry podniku. Za negatívum považujeme aj situáciu v ktorej tvorca etického kódexu nemá etické vzdelanie a čo je podstatné, ide len o jednu osobu, ktorá do etického kódexu implementuje nezmyselné položky, poprípade položky takého druhu, ktorými cielene sleduje skryté dôvody. Zastávame názor, že v niektorých organizáciách, kde je počet zamestnancov okolo 10 nemá etický kódex význam, pretože etické vedenie by mal zvládnuť skúsený manažér. Taktiež jeho využitie na vytvorenie dobrého mena pre verejnosť spôsobuje, že je úplne zbytočný. Ak je regulačný etický kódex vedením schválený bez konzultovania so zamestnancami, miesto podpory podnikovej kultúry sa stáva predmetom konfliktov, pretože jeho násilné presadzovanie je prejavom bossingu. Ku kritike etického kódexu dochádza napríklad aj vo vedeckých inštitúciách, kedy daný etický kódex zakazuje publikovať vo vedeckých časopisoch, ktoré za daný úkon poberajú poplatky, čím dochádza ku porušovaniu práva na slobodný výber publikovania (Ambrozy 2023).

Ďalej sa stretávame so situáciou, kedy spoločnosť prostredníctvom etického kódexu zakáže pracovať svojim zamestnancom v podobnom odvetví a to bez rozdielu pracovného úväzku. Stretávame sa s vyjadrením, že tento krok spoločnosť podstúpila z dôvodu ochrany pred vynášaním dôverných informácií, no v danej situácii stojí za zamyslenie, že môže ísť o nepriateľský postoj voči konkurencii z pocitu zlyhávania a takýmto spôsobom môže dochádzať ku vytvoreniu zástupného bodu tváriaceho sa ako

dôvod etickej proveniencie. V prípade porušenia tohto bodu dochádza ku závažným formám sankcií až ku samotnej výpovedi z danej organizácie (Ambrozy 2023).

Príkladom kritiky etického kódexu je aj situácia v oblasti bezpečnostných služieb, kedy zamestnanec pôsobí v nákupnom centre a podnikový a regulačný kódex zakazuje zamestnancovi ochutnávať potravinové produkty za účelom propagácie od hostesiek a v prípade porušenia sa daný skutok sankcionuje a máme zato, že tento bod obsahuje nariadenie, ktorého podstata ide mimo realitu (Ambrozy 2023).

## Záver

V príspevku sme sa zamerali na teoretický pohľad, na vytvorenie, implementáciu a aktualizáciu etického kódexu, na dôvody zavedenia etických kódexov, na škodlivé vplyvy histórie, právneho systému, komunikačných bariér, náboženských rozdielov a spoločenských problémov na etické správanie v podniku a postoje voči etickým kódexom, na ich prínosy a kritiku. Zaujímali nás možné dôvody zavedenia etického kódexu. V tomto zmysle sme diferencovali medzi odvetvovým, profesijným, podnikovým, výchovným, ašpiračným i regulačným kódexom. Rovnako sme načrtli rôzne možnosti zlého impaktu etického kódexu. Je to spôsobené jeho zlou aplikáciou, nevhodnou komunikáciou so zamestnancami, ale aj nevhodným obsahom kódexu, ktorý nesie v sebe časti, ktoré reálne nie sú etickej povahy, napriek tomu sa pokúšajú zaviazať zúčastneného určitými modelmi správania.

## Bibliografia

AGAFONOVÁ, M. (2006). *Etika*. Košice: Technická univerzita. 70 s.



AMBROZY, M. (2022). Ethical view on Slovak, Hungarian and Roma Relations in Slovakia in the context of multiculturalism. *Astra Salvensis*, Years X, no. 1, s. 835-848.

AMBROZY, M. (2023). Code of Ethics in the Context of Possible Misuse and Content. *European Journal of Language and Literature*, 9(1), s. 1-9.

BELLOVÁ, S. (2010). *Regulácia činností bánk*. BIUŠ: Prednáška

DE GEORGE, R. T. (1990). *Business Ethics*. New York/London, 431 s.

FIALA, B. (2005). *Podnikateľská etika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 200 s.

FURLONG, E. (2008). Right or wrong: legal and ethical issues and decision making. In: *Decision-making in nursing: thoughtful approaches for practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers, s. 29-46.

GLUCHMAN, V. (1997). *Člověk a morálka*. Brno: Doplněk. 204 s.

GLUCHMANOVÁ, M. (2011). *Profesionálna etika v učiteľskom povolání*. In: Medzinárodná vedecká elektronická konferencia pre doktorandov, vedeckých pracovníkov a mladých vysokoškolských učiteľov Prešov: Prešovská univerzita, s. 175 – 185.

GRENWOOD, P. (1982). *Selective Incapacitation*. National Institute o Justice. 158 s.

JÁGER, R. (2018). *Etický kódex sudcu*. In: GÁBRIŠ, T. *Sudcovské rozhodovanie*. Bratislava: Univerzita Komenského. s. 12-26.

JONES, L. (2007). A code of ethics for the life sciences. In: *Science and Engineering Ethics* Vol. 13. No. 1.

KACETL, J. (2011). *Obchodní a podnikatelská etika*. Praha: Gaudeamus, 98 s.

KELLER, A. C. (2007). Smith versus Friedman. Markets and ethics, In: *Critical Perspectives on Accounting* Vol. 18, No. 2, s. 159-188.

KOVÁČ, P. (2005). *Súdne lekárstvo pre právnik*. Bratislava: Wolters Kluwer. 332 s.

KOTZIAN, P. (2021). Effective, but not all the: Experimental evidence on the effectiveness of a code of a ethic's design. *Business and Society Review*, Vol. 126, No. 2, s. 107-134.

- KRIŽO, V. (2016). *Šikanovanie v škole*. Bratislava: Raabe. 102 s.
- KRSKOVÁ, A. (1994). *Etika právnického povolania*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského. 129 s.
- LUKNIČ, A. (1994). *Štvrtý rozmer podnikania - etika*. Bratislava: Slovak academic press. 342 s.
- MAZÁK, E. (2010). *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: BIUŠ. 148 s.
- NAVARRO, J. (2015). *Nebezpečné osobnosti*. Praha: Grada. 208 s.
- PUTNOVÁ, A. SEKNIČKA, P. (2007). *Etické řízení ve firmě*. Praha: Grada. 168 s.
- REMIŠOVÁ, A. (2011). *Etika ekonomika*. Bratislava: Kalligram. 496 s.
- REMIŠOVÁ, A. (2015). *Súčasný trendy podnikateľskej etiky*. Bratislava: Wolters Kluwer. 260 s.
- REMIŠOVÁ, A. (2021). *Rozvoj podnikateľskej etiky v slovenskom podnikateľskom prostredí*. UK: Bratislava. 200 s.
- SPIELTHENNER, G. (2015). Why comply with a code of ethics? *Medicine Health Care and Philosophy* Vol. 18, s. 195-202.
- ŠUŤÁKOVÁ, V. (2017). *Sociálne a didaktická komunikácia*. Wolters Kluwer. 208 s.
- ZEMANOVIČOVÁ, D., LAJČÁKOVÁ, J., NECHALA, P. (2003). *Podnikanie verzus korupcia na Slovensku*. Bratislava: TIL, 56 s.