



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

PROFESNÍ ETIKA PRO KOMPETENTNÍ PRACOVNÍKY SOCIÁLNÍCH ZAŘÍZENÍ

Rozvoj a prohlubování pokročilých andragogických dovedností
lektorů a rozšiřování dovedností lektorů v nových tématech

CZ.1.07/3.2.07/01.0018



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1. Základní etické pojmy

1.1. Etika

Etika je velmi důležitá pro komunikaci, pro mezilidské vztahy, pro konkrétní profesní jednání a chování. Slovo **etika** (z řeckého slova *ethos-mrav*) pochází od Aristotela (4.stor.p.n l.), který jí pojmenoval učení o mravnosti i mravnost samu a rozlišuje v lidské činnosti tyto aspekty: **činnost teoretickou (poznání), praktickou (jednání), tvořivou (dělání).**

V praktické filozofii není užívání slov “etický”, “morální” a “mravní” jednotné. Etika má více významů - obydlí, byt, vlast, ale také zvyklosti, způsob života člověka, obyčeje, mravy, obvyklé chování člověka, označuje také mravní vědomí, mravní smýšlení, přesvědčení, jednání, mravnost, morálku, ale i charakter.

Etika zkoumá morálku jako společenský fenomén. Je teorií morálky a mravnosti (v širším slova smyslu)

Etika bývá definována v nejširším slova smyslu jako nauka a praxe o mravních neboli hodnotově orientovaných přáních a jednání člověka. Představuje jedinečnou životní praxi, založenou na vlastních zkušenostech.

Jde tedy o vědeckou disciplínu, jejímž objektem je mravnost, jejíž hodnoty a mechanismy kontinuálně analyzuje. Jde o teorii morálky, která úzce souvisí se společenskou kulturou.

Etika je věda, která zkoumá mravně relevantní chování. Je to teoretická reflexe morálky. Můžeme říct, že etika se zabývá teorií, morálka praxí.

Etika je disciplínou praktické filozofie. Etika se zabývá teoretickým zkoumáním hodnot a principů, které usměrní lidské jednání v situacích, kdy existuje možnost volby prostřednictvím svobodné vůle.

Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla. Na rozdíl od morálky, která je blíže konkrétním pravidlům, se etika snaží najít společné a obecné základy, na nichž morálka stojí, popř. usiluje morálku zdůvodnit. Popisuje realitu a přidává, co by mělo být. Zabývá se

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

jednáním z hlediska dobra a zla, štěstím a smyslem života, nauka o mravně relevantním lidském chování.

Mezi významné etické kategorie patří dobro, zlo, blaženost, slast, štěstí, smysl lidského života, životní hodnoty, svoboda, zásluha, vina, morální normy a jejich absolutnost či relativnost

Další definice etiky

- Etika se zabývá racionálním a systematickým zkoumáním mravních otázek. Je teorií morálky.
 - Etika je naukou o záměrech člověka a jednání z hlediska dobra a zla, o štěstí a smyslu života. Zabývá se dobrým a zlým, správným a nesprávným, jako i morální povinností a závazkem.
 - Etika je nauka o mravnosti, mravouka, soustava norem o mravním, morálním a společensky vhodném chování.
1. stupeň je morálka (jak se všichni chovají)
 2. etika = chování + jak bychom se měli chovat

Základní otázky: co je dobré a zlé? Co je spravedlivé? Co je to být svobodný?

Struktura etiky:

- **metaetika** - věnuje se analýze etických pojmů a zároveň rozlišuje čtyři proudy normativního myšlení (etiku ctnosti, etiku povinnosti, etiku užitku, etiku odpovědnosti)

(někdy též *analytická etika*)-je odvětví etiky, jež zkoumá povahu etických (morálních) pojmů, postojů a soudů, prověřuje možnosti samotné etiky: např. na základě čeho můžeme hovořit o něčem, jako je dobro, morálka či správnost.

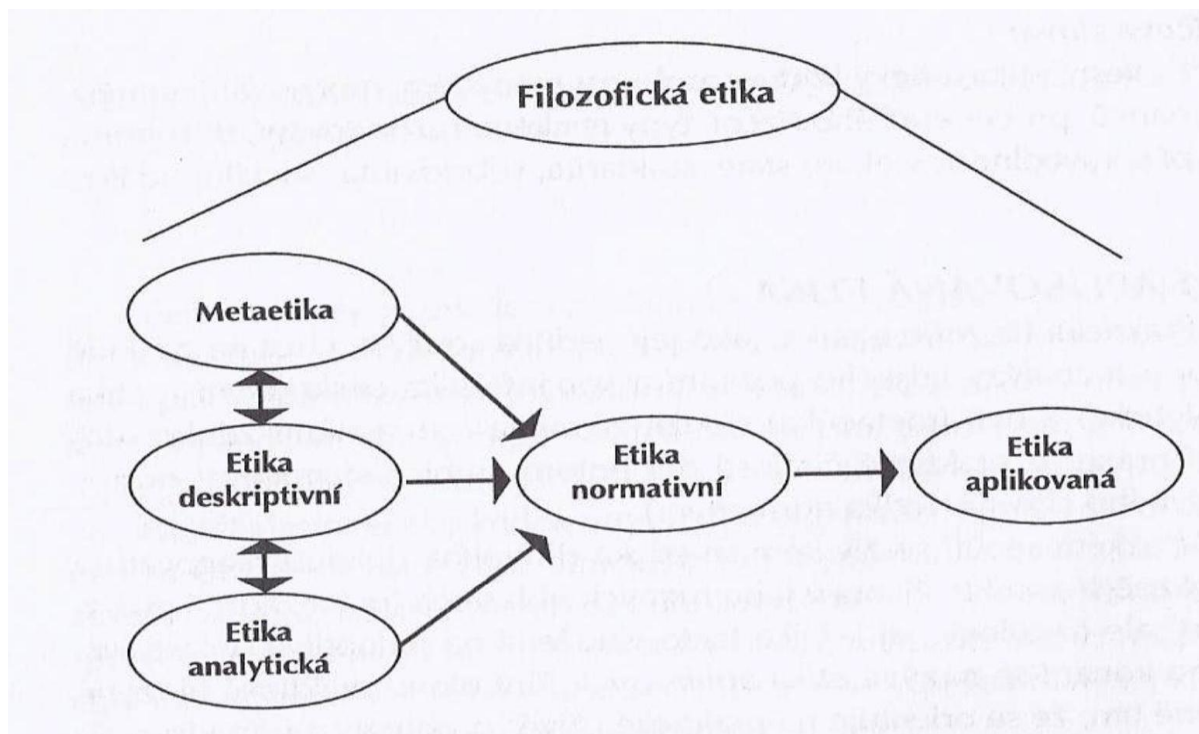
- **deskriptivní etika** - jde o popis etických norem u jednotlivých sociálních struktur, včetně faktorů, které ovlivňují chování a jednání

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

Popisuje mravní hodnoty a soudy, které ve společnosti platí. Neříká tedy, zda je to či ono dobré nebo špatné, pouze konstatuje, jaký je stav ve společnosti. Spolupracuje a často se překrývá se sociologií, sociální a kulturní antropologií, religionistikou, etnologií a dalšími společenskými vědami.

- **normativní etika** - je určitým praktickým návodem zásad jednání a chování jednotlivých profesních skupin (etické kodexy). Zabývá se otázkami povinností (deontologické otázky - co by člověk dělat měl) a otázkami hodnot (axiologické otázky - co utváří dobrý život). Na rozdíl od etiky deskriptivní hledá odpovědi na to, zda je něco morálně správné či nikoli.

aplikovaná etika - vyjadřuje se ke konkrétním, praktickým otázkám, které se týkají etických rozhodnutí. V současnosti zaznamenává velký rozvoj, snaží se aplikovat normativní teorie na praktické morální problémy (lidská práva a spravedlnost, otázky ceny lidského života, interrupce, eutanázie, nové metody a vědecké objevy v medicíně, umělé oplodnění, genové manipulace, apod.)



1.2. Etika a etiketa

Etiketa - pravidla zdvořilosti a dobrého společenského chování vůbec. Znamená pravidla spíše zdvořilostní, jejichž porušení sice společnost odmítá, ale netrestá a vlastně ani neodsuzuje. Kdo porušil etiketu, je nevychovaný a nezdvořilý, nemusí však být mravně špatný.

Etiketa je součástí společenského mravu, nikoli morálky a etiky.

Její pravidla jsou původně nepsaná a někdy není jasné, proč se určité chování předepisuje nebo naopak zakazuje. Většinou však zpřijemňují vzájemný styk (například zákaz mlaskat při jídle) a často vyjadřují jistou zdrženlivost a respekt k ostatním, k ženám a starším (například přednost u stolu, ve dveřích). Dodržováním etikety dává člověk najevo, že ví „co se sluší“ a že tedy do daného prostředí patří. Předchází tím konfliktům a zároveň se brání nežádoucí důvěrnosti.

Soustřeďuje na několik hlavních okruhů: držení těla a gest, oblečení a účesu, pozdravu a gest při setkání a loučení, chování při jídle, chování vůči osobám druhého pohlaví, řeči a rozhovoru.

V moderní společnosti, kde člověk vystupuje v různých prostředích a rolích, závisí silně na právě zastávané roli: bankovní úředník, lékař, učitel, policista ve službě musí dodržovat pravidla a vzorce chování, které se liší od chování doma nebo mezi přáteli. V současné době kladou firmy na chování svých zaměstnanců vůči zákazníkům velký důraz a často pro ně pořádají zvláštní kurzy zdvořilosti.

1.3. Morálka

- mravnost (z latinského *mós* = zvyk, obyčej, mrav) je schopnost člověka reflektovat a řídit se svým svědomím, posuzováním lidských činů z hledisek dobra a zla jako abstrakcí obecně

lidských norem, principů a ideálů. V širším pojetí lze definovat jako souhrn pravidel chování, konvencí jako závazných pro individuální svědomí.

Morálka představuje hodnotovou a významovou dimenzi lidského života, tím se odlišuje od života zvířat a ostatní přírody. Morálka má svůj původ v dávné minulosti, v počátcích lidské společnosti. Je definována jako systém principů, hodnot a pravidel. Z nich jsou pak odvozené normy jednání, rozlišující činy správné (měl bys, máš, udělej) a nesprávné (neměl bys, nesmíš, nedělej) ve vztahu k určitému způsobu života.

Morálka je chování, jednání vždy historicky určené, vystihující představy dané společnosti, kultury a uvnitř ní sociální vrstvy, subkultury a často i jednotek nižších (rodina). Je definována jako jedna z forem duchovně praktického vztahu člověka k prostředí.

Morálku můžeme chápat také jako:

- soustava pravidel, hodnot a mravních citů lidského jednání (je skutečností)
- v nejširším pojetí jako míru humanity
- morálka nejen registruje to co je obvyklé a vžité, nýbrž i vztahování se k hodnotovému či etickému ideálu. Zahrnuje i hledání nových účinnějších kritérií koordinace lidského jednání, které ho činí prospěšnějším, funkčnějším a hodnotnějším
- chování, jednání vždy historicky určené, vystihující představy dané společnosti, kultury a uvnitř sociální vrstvy, subkultury a často i jednotek nižších (rodina). Je definována jako jedna z forem duchovně praktického vztahu člověka k prostředí
- soubor pravidel, hodnot a mravních citů lidského jednání (popisuje reálný stav - jak určitý jedinec nebo kolektivita splňují určité normy)

Morální chování znamená vlastnost, schopnost jednat podle určitých morálních standardů dané společnosti. Morální neboli mravné je jednání, jež je ve shodě se svědomím jednajících. Posoudit ho lze pouze z hlediska dodržování daných norem, tedy morálky. Vznik mravních norem odpovídá společenským "požadavkům" a regulovány začínají být i ty oblasti, které dříve regulovány nebyly.

Morální dimenze- chování ostatních porovnáváme podle nějaké normy. Složkou lidského jednání je oblast hodnotového systému, hierarchie hodnot.

Morálka není nejsilnějším ani jediným hodnotovým faktorem ovlivňujícím lidské jednání. Existují i jiné hodnoty, které mohou dominovat v dané situaci, např. snaha o přežití, o úspěch, estetické cítění, přátelství, strach, a jiné. Kromě hodnotových systémů se do jednání promítají i jiné vlivy, např. ekonomické, sociální, sociálně profesionální, fyziologické, psychologické a další.

Z uvedeného je patrné, že v určitých situacích mohou, pod náporom jiných vlivů, v daném momentě silně působících (nemoc, únava, bolest, ekonomická nouze, silný tlak okolí - fyzický nebo psychický, strach, apod.), morální zásady a normy selhat.

Rozhodující úlohu v chování v souladu s etikou mají tyto faktory:

- 1. Znalost morálních norem** - kodexů, přestupky způsobené neznalostí pravidel chování dané společnosti nebo skupiny;
- 2. Stereotypy morálního chování** - formované výchovou a zácvkem vzorového chování, napodobováním vzorů;
- 3. Podmiňované a posilovací reakce** - včas a adekvátně odměnit správné chování (pochvalou) a potrestat nesprávné chování (sankcí) ať už v procesu výchovy nebo ve společnosti;
- 4. Emoce** - prožívání spokojenosti z morálního chování, a naopak pocit provinění nebo hanby, špatného svědomí nebo strachu v důsledku porušení morálních norem;
- 5. Veřejné mínění** - je kolektivním svědomím, velmi silně ovlivňuje chování lidí (strach z odsouzení, zavržení, ztráty přátel, rodiny na základě porušení morálních norem).

Morální přečin

není specifikován, norma je obecná a připouští i výjimky, není vždy jednoznačná pro řešení konkrétních situací. Svědomí každého člověka a veřejné mínění společnosti jsou určující v hodnocení odpovědnosti za morální přečin.

Přirozený zákon morálky – říká, jak má člověk jednat a chovat se, aby byl ve schodě se svou přirozeností

- je vázán především na lidské pudy a sklony – např. zachování sebe sama, rodu apod.
- důležitý je rozum, pomocí něhož rozeznáváme dobro a zlo
- je nezbytné tento zákon doplňovat výchovou, vzděláním a životními zkušenostmi

Morálka zahrnuje:

- ✓ hledání nových, zpravidla účinnějších kritérií, koordinace lidského jednání, které ho činí prospěšnějším, funkčnějším a hodnotnějším
- ✓ mravní city – náklonnost, sympatie (spojují nás s bližními, vytváří společnou osudovost)

Morálka představuje

- ✓ mravné chování vyžadované společností, do které člověk patří. Má silu zákona či konvence, i když je založená na nepsaných zákonech (zpravidla dodržovaných víc než psané).
- ✓ Mění se v čase v návaznosti na změnu kvality života.

Otázka: bude vždy morální rozmanitost, nebo se bude prosazovat jeden systém morálních hodnot? (toto řeší morální relativismus a morální univerzalismus).

Definice morálky

- Morálka je normativní regulace chování lidí, jejich mravů, představ o dobru a zlu, jejich reálného mravného světa.

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

- Morálka požaduje prostřednictvím příkazů, nebo zákazů chování určitého způsobu, Zdůvodňuje proč se chovat tak a ne jinak.
- Je to souhrn norem, požadavků, pravidel regulace chování k sobě samému, ke společnosti, skupině a k okolnímu světu.

Rozdíl mezi etikou a morálkou

• Etická otázka je v podstatě otázkou o dobru a spravedlnosti, co je víc než morálka, mravy a občanská spravedlnost. Nastoluje bezpodmínečné požadavky proti pouze podmíněným nárokům, artikulovaným morálkou, mravy a zákony.

• Etika představuje to „co má být“, morálka vyjadřuje skutečnost, která „je“ (skutečný stav). Rozdíl mezi „je“ a „má být“ je významný pro formulaci návodu na zlepšení současného stavu.

(Někteří autoři rozlišují etiku a morálku, jiní zastávají názor, že je mezi nimi shoda, pojmy se často zaměňují.)

Obsah morálky

- normy chování
- motivy jednání,
- kritéria morálního jednání,
- morální hodnoty,
- formy mezilidských vztahů.

Mravnost

- v češtině se slovo mravnost dlouho používalo jako synonymum pro morálku
- morální jednání je takové, které je v souladu s normami platné morálky a s vlastním svědomím, zatímco mravnost nemusí být svědomím reflektována

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

Mravní soud - je vždy vázán na etické principy a hodnoty, bez vztahu k těmto principům a hodnotám nemají mravní tvrzení o tom, *co má být*, opodstatnění. Proto při rozhodování musíme vždy zvažovat: fakta + principy a hodnoty, na nichž je mravní argumentace rozhodování postavena + konkrétní situaci

Vztah etiky a morálky je označován jako „přesýpací hodiny“ a to především podle grafického vyjádření (- klasické přesýpací hodiny nahoře je etika dole morálka)

Souvztažnost morálky a etiky vytváří základní platformu pro řešení klíčových otázek etiky:

Co je spravedlivé? Co je dobré?

Dobré chápeme jako lidsky hodnotné, tedy jako dobro pro člověka, dobro činí lidský život smysluplným, zvyšuje kvalitu lidského života, dobro je většinou poměřováno ke svému proti pólu, tedy zlu

Zlo rozlišujeme většinou na zlo fyzické a mravní

-zlo fyzické se projevuje na těle člověka, jako například: znetvoření, utrpení, nemoc, smrt apod.

-mravní zlo vzniká, porušuje-li člověk svým jednáním a chováním mravní zákon, a právě tomuto zlu se věnuje etika nejvíce

Jakékoliv zlo člověka omezuje a často vyvolává smutek a bolest, naopak dobro člověka podporuje a přináší mu užitek a radost

Činitele ovlivňující jednání lidí:

Veřejné mínění (kontrola ostatními lidmi)

Svědění - regulace jednání na základě vlastní subjektivně pochopené morální povinnosti.

Člověk koná „s vědomím“. Svědomí je forma prožívání, morálního hodnocení vlastních činů, motivů a citů.

Kultura - výsledky tvůrčích aktivit lidí, hl. umění ve všech podobách. Celek tvořený souhrnem zásad, chápání hodnot a hodnotových žebříčků, vzorců chování a přístupů k

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

zásadním otázkám života, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců určující jejich chování a jejichž pomocí je interpretováno chování jiných

Podniková kultura

- souhrn zásad, chápání, hodnot, vzorců, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců (podniková kultura je místem pro integritu zájmů podnikového týmu)

1.4. Morálka a právo

Názor, že právo je minimum morálky pochází od rakouského právníka **Georga Jellineka 1886-1949**, rakouského právníka, a státovědce, představitele právního pozitivismu. Říká, že právo je minimum morálky - právo je podmnožinou morálky (morálka je nadřazený systém, právo podsystém, není mezi nimi rovnítko, ale každá právní norma současně i normou morální).

Toto platilo za silného působení křesťanské morálky, ne dnes. Je mnoho právních norem, které jsou morálně indiferentní (-po silnici se jezdí vpravo, do procesních lhůt se nepočítá den poštovního doručení zásilky aj), a také mnoho právních norem se může určitým skupinám „moralistů“ jevit jako nemorální (odstranění trestu smrti, zákon o povolení umělých interrupcí).

Právo se však musí morálky dotýkat, respektovat ji, nebýt s ní v rozporu. To by pak šlo upravit právem i velice nemorální postupy a ohrožovat hodnoty, které lidé odjakživa ctíli, typicky lidský život (třeba že se v určitých situacích smí vraždit, třeba za zavražděného člena rodiny...atd.)

Emanuel Chalupný (advokát, sociolog, myslitel masarykovského typu) v roce 1929 napsal (dílo Sociologie I – V díl; Sociologie a filozofie práva a mravnosti; Masaryk sociolog aj.), že ve vztahu práva a morálky jde o dva (různé) sociální jevy.

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

Právo nemá morální rozměr (oponuje **Jellinkovi**). Právo tedy není minimem morálky. Je extra mores - mimo morálku.

Machiavelli: „Stejně jako se dobré mravy, mají-li být zachovány neobejdou bez zákonů, stejně se zákony, mají-li být dodržovány, neobejdou bez dobrých mravů“

Ne vždy zákon vyžaduje, abychom dělali to, co se sluší a patří. Například slušnost a velkorysost nejsou zakotveny v zákonu. Ryzími etickými zásadami se řídíme dobrovolně.

Obnovení konceptu osobní odpovědnosti a toho, že dané slovo platí, znamená zbavit se závislosti na právnících. Řadě právních nebo společenských nepříjemností se můžeme vyhnout tím, že přijmeme odpovědnost a dostojíme svému slovu, i kdyby to znamenalo potíže.

Souvztažnost morálky a práva je velmi významná, zrcadlí hranice mezi formální a neformální regulací ve společnosti

- východiskem vzájemného vztahu morálky a práva je zvyk, mrav, obyčej, který je z historického vývoje klíčem jak k právní teorii, tak k morálce
- pro-aktivní úloha etiky, resp. morálky a reaktivní úlohy práva
- právo používá donucovací prostředky, tedy je spojeno s obecnou autoritou, která disponuje s určitými mocenskými prostředky
- v tomto případě předpokládáme, že na straně těch, na něž se vztahují obecná nařízení práva, existuje všeobecné přesvědčení, že v případě neuposlechnutí dojde k vykonání hrozby, tedy k donucení, a to nikoliv krátkodobě, ale trvale, dokud nebude odvoláno či zrušeno
- morálka právo inspiruje - říkáme, že právo je minimum morálky
- právo na druhé straně nelze svévolně přepisovat nebo je srovnávat s užitkem, na straně druhé musí mít určitou dynamiku
- vztah morálky a práva je vnímán jako reflexe mravních zákonitostí v právu

- klíčový se tak stává vztah spravedlnosti, který často označujeme jako „férovost“, ale zároveň ji nemůžeme ztotožnit s dobrem, což se někdy stává např. při hodnocení právních norem

Etické a právní normy- srovnání:

Kritérium	Etické normy	Právní normy
1. Vynutitelnost	Veřejné mínění	Občanská moc
2. Formulace	Velmi všeobecná	Velmi přesná
3. Oblast působnosti	Neomezená	Přesně vymezená
4. Autor	Neznámy	Známy
5. Platnost	Relativně neomezená	Časově vymezená
6. Základný princip	Rovnost a osobní pravidlo	Co není zákonem zakázané, je dovolené
7. Kontrola dodržování	Veřejné mínění a svědomí	Oficiální instituce
8. Trest	Pouze v případě porušení také právních norem	Neznalost zákona neomlouvá

2. Hospodářská a podnikatelská etika

2.1. Etika v podnikání

vznikla jako samostatná disciplína v 70. letech 20. století. Bezprostředním podnětem pro vznik této disciplíny a velký zájem o ni byly skandály (nedostatečná ochrana spotřebitele, podvodné machinace, poškozování životního prostředí, daňové úniky, zneužívání informací...).

Základní pravidla (pilíře) podnikatelské etiky jsou takové zásady, které vyžadují dodržování základních hodnot, bez kterých by podnikání jako činnost nebylo uskutečnitelné. Morálka má přitom přednost před samotnou podnikatelskou činností. Nemělo by docházet ke střetu mezi

ziskem a dodržováním tradičních zásad slušnosti a spravedlnosti. Takový přístup k podnikání předem vylučuje lež, podvádění, krádeže, vraždy, nátlak, fyzické násilí a další nezákonné činnosti. Naopak, základem pro podnikatelskou etiku je poctivost a spravedlnost.

Spravedlnost vychází ze zásady rovného zacházení.

Vznik hospodářské etiky, resp. etiky v podnikání, jako samostatné vědní disciplíny



CHAKTERISTIKA PODNIKATELSKÉ ETIKY

- ✓ podnikatelská etika řeší věcný konflikt mezi vlastním zájmem a zájmy ostatních lidí
- ✓ je to nová disciplína, která hledá teoretické koncepty a modely chování firem
- ✓ podnikatelská etika není terminologicky kvůli krátkému vývoji dostatečně ukotvená

Definice: *Podnikatelská etika je profesní, aplikovaná, normativní etika. V podnikatelské etice jde o reflexi etických principů do veškerých podnikatelských činností, zahrnující individuální a korporativní hodnoty.*

VÝVOJ PODNIKATELSKÉ ETIKY JAKO SAMOSTATNÉ VĚDNÍ DISCIPLÍNY

- profesní etika je vázána na kapitalistické podnikání, rozvoj - začátek 20. století
- zrod disciplíny podnikatelská etika – 1974, v USA založena společnost Society for business Ethic. Bezprostředním podnětem pro vznik této disciplíny a velký zájem o ni byly skandály (nedostatečná ochrana spotřebitele, podvodné machinace, poškozování životního prostředí, daňové úniky, zneužívání informací...).
- 80.léta - doba rozvoje: tradiční liberální hodnoty, svobodný trh, integrace etiky a ekonomie,
- 1987 - mezinárodní společnost EBEN - The European Business Ethics Network
- 90.léta - institucionalizace podnikatelské etiky,
- 1999 - státy OECD podepsaly dokument Corporate Governance - správa a řízení obchodních společností

ČR

- 1/2 90.let - vznik Společnosti pro etiku v ekonomice při Národohosp.ústavu AV v Praze, na VŠE zahájena výuka etiky v podnikání
- 2/2 90. let - občanské sdružení Transparency International Česká republika, vznik Etockého fóra
- 21.století - vznik institutu veřejného ochránce lidských práv

2.2. Klíčové etické hodnoty trhu - Etika zlatého pravidla

Zlaté pravidlo

základním pravidlem pro aplikaci etiky (jako nauky o lidských záměrech a jednání) v ekonomice je zlaté pravidlo morálky.

- Je to klíčová hodnota pro tržní ekonomiku. Objevuje buď negativní, nebo pozitivní formulaci: *Vše, co chceš, aby jiní dělali tobě, dělej ty jim* x *Co nechceš, aby jiní dělali tobě, nedělej ty jim.*
- Uznávat zlaté pravidlo, znamená uznávat ostatní lidi jako rovnocenné bytosti (pravidlo je známé už z veršů Homérovy Odyssey)
- dnešní a nejznámější podoba je z Matoušova evangelia: jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy jednejte s nimi

3 vývojové stupně pravidla:

1. trestat špatné (zlé) věci
2. tzv. pravidlo tália (odveta)
3. dobré jednání vůči druhému

Význam:

ZP vyjadřuje lidskou zkušenost, že základem dobrých vztahů je schopnost představit si sebe sama na místě druhého. ZP ovšem už předem vyžaduje, aby se člověk také dokázal podívat na své jednání jako na jednání druhého.

Dva přístupy zavádění etických hodnot do rozhodování:

a) vědomý

b) spontánní – pozvolné zavádění etických hodnot do rozhodování

Rozhodování: ekonomické faktory (náklady, efektivnost) vs. morálka, společnost

Jak obnovit svůj hodnotový systém při rozhodování?

- Pokud se podílíte na něčem, co ovlivňuje druhé, položte si otázku - je to správné? Chtěl bych, aby se ke mně někdo takhle choval?
- Přeneste své hodnoty do práce. Neopouštějte je, když se posadíte „ k pracovnímu stolu“.
- Budte ostatním příkladem v morálním chování
- Převeďte podstatu svého života do řetězce slov: rodina, víra, odhodlání, poctivost, oddanost a dobročinnost

2.3. Důvody pro etické chování podniku

- obecné: souvisí se zvýšením kvality života
- specifické: zahrnují komparativní výhody na trhu
- základem je však existence všeobecného mravního povědomí lidstva a tedy odpovědnost podniku za činy

Proč by se podnik měl chovat eticky?

- ✓ Etické jednání společnosti na všech úrovních je základem pro silnou podnikovou kulturu.
- ✓ Pozitivními důsledky silné podnikové kultury jsou přímější a rychlejší vnitřní komunikace, obecná kritéria pro rozhodování na jednotlivých stupních organizační hierarchie, vzrůstání pocitu osobní identifikace zaměstnanců se společností a její strategií bez nutnosti sankcí, lépe se uplatňují progresivní formy organizace.
- ✓ Etické a morální jednání se dlouhodobě projeví ve zvýšené důvěře zákazníků (vyšší a stabilní odbyt) a posílení jména značky, zvýšené důvěře dodavatelů (snížení nákladů, možnost lepší spolupráce), zvýšení loajality a produktivity práce zaměstnanců atd.
- ✓ Etické chování podniku jako komparativní výhoda:
- ✓ Etické chování podniku se tak stává praktickou komparativní výhodou na trhu. Pokud chtějí být podniky trvale úspěšné v konkurenci ostatních a to i na zahraničních trzích, je systematická integrace etiky do jejich strategických plánů nutností.
 1. vytváří se pozitivní mravní klima v podniku
 2. dochází k úspoře transakčních a informačních nákladů
 3. získává konkurenční výhody, především v marketingu
 4. mravnost je obecným zájmem

2.4. Potřeba integrace ekonomiky a etiky

- krátkodobě se může neetické či nemorální jednání jevit ekonomicky efektivnější, ale ne v dlouhodobém měřítku
- etické jednání společnosti na všech úrovních je základem pro silnou podnikovou kulturu
- pozitivními důsledky silné podnikové kultury jsou přímější a rychlejší vnitřní komunikace, obecná kritéria pro rozhodování na jednotlivých stupních organizační hierarchie, vzrůstání pocitu osobní identifikace zaměstnanců se společností a její strategií bez nutnosti sankcí a lépe se uplatňují progresivní formy organizace

Ekonomické důvody pro integraci etiky

- **snížení transakčních nákladů** - transakční náklady jsou náklady spojené s provozem ekonomického systému - např. náklady na obchodní soudní pře, vymáhání plnění smluv a dohod, náklady na kontrolní mechanismy, prověřování osob, ochranu osob a majetku
 - pokud se společnost (organizace) chová eticky, transakční náklady se sníží ⇒ to se projeví na ceně výrobku a konkurenceschopnosti podniku
- **posílení loajality zaměstnanců** - příznivé sociální klima posiluje dobré a dlouhodobé vazby mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a přispívá k důvěře zaměstnanců vůči firmě
 - nejlepší dodavatelé hledají více „dobrý obchod“ než podvody a nečestné jednání
- **vytváření a posilování image firmy** - pro pozitivní vnímání organizace je důležitá transparentnost a dostatečná informovanost, která snižuje prostor pro neetické chování
- **posilování spokojenosti klientů** – klienti upřednostňují firmy, dodávající deklarovaná etická pravidla
 - v bohatých zemích přibývá klientů, nebo zákazníků, kteří nechtějí nakupovat zboží nebo služby od společností, jež se projevily necitlivě vůči životnímu prostředí či svým zaměstnancům (česká společnost zatím preferuje jako hlavní kritérium rozhodování cenu)
- **přispívání k lojalitě investorů** - předvídatelné prostředí a dobré reference jsou důležitým předpokladem pro získání investorů
- **příspěvek k zisku** – ekonomické výsledky můžou být lepší, bude-li organizace respektovat etické normy
- **kultivace podnikatelského prostředí** - k tomu, aby ekonomika fungovala, je třeba, aby statistická většina firem a společností dodržovala základy fair play; svým počínáním přispívají ke kulturnosti či nekulturnosti prostředí

3. Nástroje etiky v podnikání

Tradiční - Kodex etiky - zaváděny od 20. let 20. stol. (jako kréda a deklarace), rozvoj po 2. Světové válce.

Etické vzory. Výcvik a vzdělávání v oblasti podnikové etiky.

Moderní nástroje etického řízení- hlavně v USA, v ČR jen etický kodex + v poslední době i etický a sociální audit

- Etický a sociální audit – 80. Léta 20. Století
- Etické výbory – významní odborníci na etiku + zaměstnanci
- Úřad ombudsmana pro etiku a zaměstnance ve firmě
- protikorupční telefonické linky

3.1. Kultura v podniku

- pojem kultura běžně označuje tvůrčí aktivity lidí
- kultura je celek tvořený souhrnem zásad, chápání hodnot a hodnotových žebříčků, vzorců chování a přístupů k zásadním otázkám života, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců určující jejich chování a s jejichž pomocí je interpretováno chování jiných
- podniková kultura je místem pro integritu zájmů podnikového týmu

Struktura podnikové kultury:

hodnoty – tendence k přednosti určitých stavů před jinými (jsou jádrem , zde vznikají tendence, které ovlivňují kulturní vzorce)

praktiky – rituály, zvyky, tradice; symboly (jazyk, gesta, slova, vzory,) Během života si osvojujeme hodnoty a praktiky kultury. Praktiky se vrství na hodnoty, největší vliv na formování hodnot a praktik má rodina, později škola a zaměstnání, formování a změna hodnot v dospělém věku je velmi obtížné a dlouhodobé (spíše si formujeme praktiky)

Role „hodnot“ v kultuře podniku a v etice (rozdíly).

- ✓ hodnotou je to, co je považováno za důležité, čemu jednotlivec či skupina přikládá význam, co je pro jednotlivce či skupinu explicitně či implicitně žádoucí a co ovlivňuje výběr z možných způsobů, nástrojů a cílů činnosti,
- ✓ hodnoty vyjadřují preference, promítají se do rozhodování jednotlivce i společnosti,
- ✓ čím více jsou hodnoty zakořeněny, tím je jejich vliv na chování významnější
- ✓ bohužel, často se stává, že existují rozdíly mezi hodnotami navenek deklarovanými a skutečně zastávanými,
- ✓ v ekonomické a podnikatelské sféře aplikujeme euro-americký systém hodnot pro ekonomickou praxi.

Do tohoto systému jsou začleněny především tyto hodnoty strukturované do tří segmentů:

- **hodnoty vytvářející prostředí demokratické společnosti, otevřené pro podnikání** (svoboda a spravedlnost, soulad hodnot je součástí ideálu demokracie, v realitě se dbá na harmonii mezi spravedlností a svobodou)
- **klíčové hodnoty pro existenci tržní ekonomiky** (odpovědnost a důvěra, jsou základem všech smluvních vztahů v tržním hospodářství a vytváří základ pro férovou konkurenci)
- **etické hodnoty významné pro dynamiku růstu a rozvoje ekonomiky** (pokrok, prosperita a racionalita, v globální ekonomice je v současnosti cílem zajistit trvale udržitelný rozvoj, což klade nové nároky na konkurenceschopnost firem, které musí dbát na sociální a ekologickou odpovědnost)

Příklad:

Dotazník AWLS (Six Areas of Worklife Survey – Přehled oblastí pracovního života, M.P.Leiter) prověřuje kulturu hodnot organizace v šesti oblastech pracovního života-respondenti pomocí pětistupňové škály souhlasu (1 - naprostý souhlas, 5 - naprostý nesouhlas) hodnotí, jak se daný výrok shoduje s jeho zkušeností z pracoviště:

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

Vytíženost:	1. čas na práci,
	2. intenzita práce
	3. únava po práci
	4. čas na důležitou práci
	5. po práci hodí práci za hlavu
	6. nestíhání osobních zájmů práci
Kontrola:	7. kontrola nad prací
	8. schopnost ovlivnit management
	9. profesionální samostatnost/nezávislost
Odměny:	10. ostatní pracovníci si váží práce
	11. práce je oceňována
	12. snah pracovníka si nikdo nevšímá
	13. nedostatek uznání za práci
Vztahy:	14. vzájemná důvěra v kolektivu
	15. pocit členství v kvalitním týmu
	16. lidé v týmu navzájem spolupracují
	17. lidé v týmu komunikují otevřeně
	18. pocit, že si není blízký/á s kolegy
Spravedlnost:	19. spravedlivé rozdělování zdrojů
	20. příležitost podle zásluh
	21. při pochybách o rozhodnutí existují prostředky k odvolání
	22. management přistupuje ke všem spravedlivě
	23. rozhodování ovlivněno upřednostňováním oblíbenců
	24. kariéra ovlivněna známostmi, ne znalostmi
Hodnoty:	25. podobnost osobních hodnot a hodnot organizace
	26. cíle organizace ovlivňují pracovní aktivity
	27. cíle osobní kariéry konzistentní s cíly organizace
	28. organizace dbá na kvalitu
	29. pocit, že práce znamená kompromisy s vlast. hodnotami

3.2. Důvěra jako klíčová hodnotu trhu a podnikání

odpovědnost a důvěra jsou základem všech smluvních vztahů v tržním hospodářství a vytváří základ pro férovou konkurenci

- důležité jsou tyto hodnoty také pro plnou funkčnost právní formy podnikání, zvláště pak u obchodních společností, kde se využívá princip omezeného ručení a fenomén odpovědnosti je klíčový pro zavedení efektivního řízení a zprávy podniků
- **důvěra** je stupeň pozitivního vztahu toho, kdo věří, v dobrou vůli a spolehlivost toho, komu věří, a to v riskantních a měnících se situacích
- odpovědnost a důvěra jsou dvě klíčové hodnoty, bez nichž nelze uzavírat smluvní vztahy, tvoří obecně jejich základ

3.3. Dobré jméno firmy – corporate culture

Dobré jméno je nejlepší vizitkou a nejlevnější formou propagace. Získat jej je velmi náročné. Stojí za ním mnoho úsilí, profesionality, investic a zdokonalování množství podstatných i méně důležitých stránek podnikání do maximální možné míry.

Získat dobré jméno trvá roky, ale ztratit ho je možné během okamžiku. (Chybné rozhodnutí, usnutí na vavřínech úspěchu, podcenění konkurence, polevení v úsilí a sledování vývoje, nebo upřednostnění vidiny vyššího zisku na úkor kvality a následuje ztráta dobrého jména a s ním i důvěry zákazníků). Opětovné získání dobrého jména je pak velmi obtížné.

Pověst podniku.

Pověst osobní.

Rozdělení organizací podle úrovně vztahu etiky a ekonomiky:

neetická organizace - popírání etiky v ekonomice, nemorální chování organizace,

legislativní organizace - popírání etiky v ekonomice a chování v souladu s platným právem,

pragmatická organizace - chová se účelově, používá etiky tehdy, pokud jí přinese zisk,

etická organizace - chová se v souladu s požadavky podnikatelské etiky.

4. Etické rozhodování

Rozhodování je součástí dennodenní činnosti nejen vedoucího pracovníka, ale i každého zaměstnance.

Představuje složitou duševní činnost. Vedoucí pracovník i řadový zaměstnanec řeší etické otázky ve všech oblastech své profesní činnosti. Často si neuvědomují, že se jedná o etické problémy, nikoliv technické, či ekonomické. Rozhodování je činnost, která určuje a analyzuje problém jako předmět řešení, určuje mnohé varianty řešení a podle určitého kritéria vybírá nejvhodnější způsob řešení problému.

Struktura rozhodování

• **Subjekt:**

jedinec kolektiv.

• **Problém:**

složitý a ojedinělý rutinní, opakovaný, operativní.

• **Strategie:**

strategické rozhodování taktické rozhodování operativně rozhodování

• **Podmínky:**

jistota, nejistota, neurčitost.

• **Postup:**

programové rozhodování neprogramové rozhodování.

4.1. Etický problém a etické dilema

Při řešení etických konfliktů se může pracovník setkat s dvěma typy konfliktů, jejichž kritériem rozdělení se stává obtížnost při rozhodování.

Etický problém - konflikt, který souvisí s oblastí morálky a u kterého je známo jedno nejlepší řešení. Etický problém, který má obecný charakter a dá se snadno pojmenovat. Etický problém lze řešit jednoznačnou odpovědí "ano / ne". Přijetím rozhodnutí je problém s konečnou platností vyřešen.

Etická dilema - je složitější podoba konfliktu, která nemá jedno nejlepší řešení. Je to situace, v níž se jednotlivec musí rozhodnout, co je "ta správná věc, kterou je třeba udělat", protože výsledek bude mít vliv na další osobu. Tento typ konfliktu má komplikovanější charakter. Místo jednoznačné odpovědi manažer stojí před rozhodnutím "buď / nebo". V lepším případě volí mezi větším či menším zlem. V složitějším případě jde o nalezení optimálního, ale těžkého rozhodnutí. Při řešení dilemat na všech úrovních ekonomického života je nezbytné uvažovat o důsledcích vlastního jednání v souladu s akceptováním základních lidských práv a přebíráním osobní odpovědnosti za vlastní jednání, a to jak v oblasti odborné, jakož i v oblasti právní a etické.

Hlavní charakteristiky etického problému a dilemata:

Etický problém	Etická dilema
Je možné lehce pojmenovat	Je těžké definovat
Nezapadá do kontextu, stojí mimo specifické situace	Je vsazený do specifické situace
Existuje všeobecná shoda, že problém je etický.	Neexistuje názorová shoda, zda se jedná o případ etického charakteru.
Vyjadřuje nároky jednotlivého stakeholdera.	Vyjadřuje nároky většího počtu, (často si konkurujících) stakeholderov.
Vztahuje se na jednu správnou a jednu nesprávnou hodnotu.	Vztahuje se na víc často si konkurujících hodnot.
Předpokládá se, že jednotlivci, pokud chtějí, můžou udělat správnou věc.	Předpokládá se, že jednotlivci chtějí udělat správnou věc, ale neví jakou, nebo nejsou schopni ji učinit.

4.2. Etické hledisko řešení etických problémů a dilemat

Etické hledisko samo o sobě ještě nekvalifikuje zamýšlený způsob řízení jako dobrý nebo špatný. Pouze objasňuje problém a vytváří tak podmínky pro kvalifikovanější a spravedlivější rozhodování. Vyznačuje se třemi základními znaky:

- **analýzou důsledků řízení** - Je to logická úvaha na základě představy všech účastníků a zúčastněných stran v konfliktu. Obecně je třeba preferovat časově dlouhodobý zájem.

- **neustranností** - Vychází z lidských práv a svobod. Etické zájmy mají globální charakter a požadavky všech lidí třeba hodnotit jako stejně důležité.
- **empatií do pozice oběti**-Jde o vcítění se do pozice toho, kdo je postižený. Je to i způsob jak intuitivně identifikovat eticky nepřipustné jednání.

Faktory působící na vznik a řízení etických dilemat v organizacích

- **Organizační faktory:** politika, pravidla, postupy, kultura, systémy, způsob orientace v okolním světě.
- **Individuální faktory:** manažerská představa o práci, požadavky na práci, explicitní a implicitní role, dostupnost volby, závislost / užitečnost práce, sympatie a antipatie, osobní pozadí a charakteristiky.

4.3. Principy etického chování pracovníka v sociální oblasti

- každý člověk má svou vlastní hodnotu, která odůvodňuje pravou hodnotu této osoby,
- rovněž má právo na seberealizaci, pokud tím není porušováno stejné právo někoho jiného, má povinnost přispívat k obecnému blahu,
- každá společnost by měla bez ohledu na svou společenskou formu nabízet vysokou míru blahobytu pro všechny členy,
- sociální pracovníci jsou vázání zásadami sociální spravedlnosti,
- sociální pracovníci nesou odpovědnost na základě svých odborných vědomostí a dovedností podporovat rozvoj jednotlivce, skupin, obcí a společností a pomáhat řešit konflikt na úrovni osoba-společnost, nabídnou co nejlepší možnou podporu všem, kteří hledají radu a pomoc bez diskriminace
- respektují zásadní lidské práva jednotlivců i skupin tak jak jsou vyjádřena v univerzální Deklaraci lidských práv Spojených národů a od ní odvozených mezinárodních úmluvách
- respektují ve své odborné práci principy soukromé sféry a povinnost zachovat tajemství, zacházejí zodpovědně s informacemi a respektují důvodnou mlčenlivost,
- klienti jsou povzbuzováni na aktivním podílení se, mají být informováni o přednostech a rizicích navrhované cesty řešení

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

- při spolupráci na sestavení pomocného plánu vycházejí z jejich odpovědnosti za sebe sama
- sociální pracovníci činí eticky ospravedlnitelná rozhodnutí a stojí za nimi.

Etické principy práce v sociální oblasti:

- Advokacie
- Autonomie
- Cílevědomost
- Důstojnost
- Důvěrnost
- Mlčenlivost
- Neškodit
- Prospěšnost
- Solidarita
- Společné dobro
- Spravedlnost

5. Etické problémové okruhy práce v sociálních zařízeních

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika práce v různých sociálních zařízeních.

Práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro pracovníka situace, ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. Pracovník eticky uvažuje při šetření, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně-technických opatřeních a administrativně správních postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledků na klientův život.

A. Základní etické problémy jsou

- kdy vstupovat či zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce (např. z hlediska prevence či sociální terapie společensky nežádoucí situace),
- kterým případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé působení,

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

- kolik pomoci a péče poskytnout, aby stimulovaly klienta ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití,
- kdy přestat se sociální terapií a poskytováním služeb

B. Další problémové okruhy,

kteří se občas vyskytují a vyžadují etické hodnocení a rozhodování vyplývají z následujících situací, kdy loajalita pracovníka s klientem se dostane do střetu zájmů

- při konfliktu zájmu samotného pracovníka se zájmem klienta,
- při konfliktu klienta a jiného občana,
- při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou klientů,
- při konfliktu zájmu klientů a ostatní společnosti,
- při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho pracovníky.

C. Pracovník má ve své náplni roli pracovníka sociálního zařízení,

kteří klientům pomáhá a současně má klienty kontrolovat. Vztahy mezi těmito protichůdnými aspekty práce vyžadují, aby si pracovníci vyjasnili etické důsledky kontrolní role, a do jaké míry je tato role přijatelná z hlediska základních hodnot sociální práce.

5.1. Nejčastější oblasti výskytu etických problémů.

Oblast lidských zdrojů a personální záležitosti patří k nejčastějším problémům. Tato problematika se rozděluje na tři oblasti výskytu etických problémů:

- oblast růstu výkonů a výsledky v personální činnosti, např. propouštění, kariérní růst, odvolávání,
- projekce a administrativa v oblasti personální politiky, systém odměňování,
- pracovní vztahy.

Oblast externích skupin Jde o druhou oblast, kde se vyskytují etické problémy. Dominantní jsou klienti, v případě určitých pracovních pozic i dodavatelé.

Osobní risk pracovníka (vedoucího pracovníka) versus loajalita vůči podniku. V této oblasti jde o problémy, když pracovník (manažera, vedoucího pracovníka) obětuje své hodnoty ve prospěch společnosti.

6. Etický kodex a jeho druhy.

Etický kodex je dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích. Jde o nejpoužívanější a nejstarší nástroj etiky v podnikání. Svůj etický kodex mají např. lékaři (Hippokratova přísaha), právníci, novináři a další profese. Rozlišujeme etický kodex závazný (ten může zaměstnanec dostat k pracovní smlouvě k podepsání a na základě jeho porušení mu hrozí výpověď) a nezávazný, jehož dodržování je dobrovolné. Etický kodex jako nástroj samoregulace by měl být:

- ✓ jednoduchý
- ✓ účinný
- ✓ přijatelně nákladný
- ✓ obecně akceptovatelný!

Druhy:

1. **Firemní krédo – je nejjednodušším**
2. **Deklarace hodnot**
3. **Etický kodex**

Etický kodex doplňují další tradiční nástroje: etické vzory (historické, současné), vzdělávání a výcvik.

Přínosy etického kodexu: Pomáhá v každodenním rozhodování firmy, eliminace nežádoucích praktik, vytvoření příznivého prostředí pro zavádění změn a nových postupů, úspora transakčních a informačních nákladů, eliminace zájmových a hodnotových kolizí, vytvoření příznivého klimatu pro odhalování nelegálních praktik (lobbing, korupce...), řešení etických přestupků, řešení krizových situací

6.1. Proces operacionalizace (aktivizace) etického kodexu

1. Podpora a schválení etického kodexu
2. Etický kodex se stává součástí strategických dokumentů firmy
3. Uvedení kodexu do oběhu. Reakce a připomínky na uvedení do oběhu
4. Opětné ujištění vedení organizace, že kodex bude uplatňován důsledně
5. Vynutitelnost a pravidelná kontrola
6. Školení a výcvik
7. Distribuce
8. Každoroční zpráva

Nepostačuje zde pouze formální proklamace, je třeba aktivizovat (operacionalizovat)

hodnoty, které obsahuje:

- ✓ musí být **komunikován** – mezi zaměstnanci i navenek
- ✓ musí být **vynucován** (a být vůbec vynutitelný)
- ✓ musí být pravidelně **revidován** a **aktualizován**
- ✓ jeho **znalost** a **užití**...

7. Model etického rozhodování

1. Jaká jsou fakta?
2. V čem tkví etický problém?
3. Kdo jsou účastníci dané situace?
4. Jaké jsou možnosti, alternativy řešení?
5. jaké budou morální dopady těchto alternativ?
6. Jaké praktické nátlaky, a na koho, situace obsahuje?
7. jak má být situace s konečnou platností řešena?

7.1. Postupy při řešení etických problémů

➤ Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Pracovník má mít možnost: diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, případně i za účasti stran, kterých se týkají.

➤ Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné. Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

➤ Etický kodex byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků 19. 5. 2006 nabývá účinnosti od 20. 5. 2006.

Etické kodexy zdůrazňují, že profesionál je zodpovědný za své kroky a dodržování profesních závazků. Žádá se v nich, aby:

- vždy jednal tak aby to sloužilo klientům a jejich blahu,
- zajistil, aby žádný čin nebo opomenutí v rámci jeho kompetencí nemělo škodlivé důsledky, pokud jde o zájmy a bezpečí klientů
- byl odpovědný za své jednání.

Profesionálové v oblasti služeb jsou dilematickými situacemi mnohem více zatíženi než jiné profese, neřeší jen morální versus nemorální, ale mnohé další situace, kdy rozhodnutí nejsou jednoduchá a morálně jednoznačná.

Etika v oblasti práce v sociálních zařízeních se projevuje v těchto podobách:

- Slušné a zdvořilé chování ke klientovi
- Uvědomění si jeho složité životní situace
- Odpovědný a empatický přístup ke klientům
- Aplikace komunikační zručnosti při výkonu práce, chápána jako vlastní prestiž

8. Výcvik zaměstnanců k etickému chování

Kultivovat schopnost své morální volby tréninkem. Trénink by měl být zaměřený především na:

- Principy rozhodování
- Upřednostnění všeobecných etických principů nebo situační etiky
- Kritéria rozhodování - rozhodování ve prospěch jednotlivce nebo ve prospěch společnosti
- Zvažování do jaké míry jsou etické principy nezávislé na společnosti
- Schopnost zhodnocení, čím naše rozhodnutí přispívá k blahu klienta (jsou prospěšná, přinášejí pomoc, podporu, apod.) Hledání odpovědi na otázku: Co se chápe jako „lidská potřeba“? Jaký je vztah mezi akceptovanými potřebami a celkovým stavem společnosti (ekonomickým, politickým apod.) Jsou potřeby stálé nebo proměnlivé v čase?

8.1. Etický profil pracovníka sociálních zařízení zahrnuje:

- **Principy chování k sobě samému** - sebeúcta, sebepoznání, sebedůvěra, sebeovládání, sebekritika.
- **Principy chování k jiným lidem** - tolerance jako nenásilná způsob komunikace, čestnost, důvěryhodnost, spravedlnost, „férovost“, empatie, diskrétnost, přátelskost. Pokud se jedná o vedoucí pozici také: nebýt povýšený, být otevřen požadavkům a výhradám jiných
- **Eticko-profesní principy** – chránit čest a důstojnost své profese, zodpovědnost, rozvaha, flexibilita, dodržovat sliby, přesnost a dochvilnost, nezaujatost. Navíc ve vedoucí pozici i: cílevědomost, být osobním příkladem, rozhodnost, schopnost motivovat a podporovat tvořivost spolupracovníků, vytvářet pocit spolupatříčnosti, vytrvalost a důslednost, tvořivost.

9. Tvorba a implementace etického kodexu:

Při tvorbě etického kodexu je vhodné dodržovat několik pravidel:

1. Etický kodex by měl identifikovat klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci mohou dostat do kontaktu, a poskytovat návody na jejich řešení.
2. Neměl by být příliš obecný ani suplovat jiné dokumenty, měl by se symetricky dotýkat jak vztahu firmy k jejím partnerům včetně zaměstnanců, tak i zaměstnanců k firmě. Specifickou pozornost by měl kodex věnovat řízení lidských zdrojů.
3. Důležitý je i proces tvorby kodexu a způsob jeho implementace, které mohou být důležitější než kodex samotný.

Klady etického kodexu v organizaci

- Podává souhrnný obraz o morálních problémech, specifických pro danou organizaci.
- Je pomocným faktorem při vštěpování vědomí odpovědnosti a potřeby zaměstnanců přemýšlet o svých skutcích v morálních pojmech a rozvíjet hodnoty příslušné jejich postavení na všech úrovních podniku,
- záměrným obcházením některých obecných základních etických principů, soustředění se na praktickou etiku vytváří prostor pro vhodnější morální spolupráci lidí.
- Větší konkrétnost morálních norem kodexu zvyšuje možnost jednoznačného výkladu
- Kodex může plnit významnou provokativní a výchovnou funkci.
- Účinně pomáhá v obtížných situacích, kdy třeba rychle, přiměřeně a účinně reagovat.
- Formulace podnikového morálního kodexu jsou většinou stručné, snadno pochopitelné a přístupné pro každého zaměstnance.
- Je dokumentem, na který se zaměstnanci mohou odvolat, kdykoliv se od nich žádá, aby jednaly v rozporu s jeho obsahem

Zápory

- Podnikový etický kodex nemůže být objektivním činitelem v situacích, kdy se do konfliktu dostanou dvě kladné morální hodnoty.
- Někdy není citlivým ukazatelem stavu etické hladiny v podniku.

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

- Kodex nepostihuje problematičnost etického rozhodování a hodnocení v případech, kdy problém zasahuje mimo dosah podniku (organizace).
- Diskutabilní zůstává otázka, nakolik je užitečný etický kodex v malých podnicích, resp. v rodinných podnicích s pevnou firemní kulturou, fungující především na základě neformálních vztahů.

Důvody k vytvoření

- objasnění politiky organizace v oblastech etické nejistoty,
- pomoc při řešení základních etických dilemat,
- pomoc při odolávání speciálních požadavků klientů,
- pomoc při odolávání nerozumných požadavků nadřízených a podřízených,
- pomoc při včasné odhalování podvodu a korupce,
- podpora procesu identifikace a harmonizace zájmů a hodnot, které se objeví při účasti více manažerů na formulování kodexu.

Závěr: okruhy témat k diskusi a vyhodnocení etiky ve své organizaci:

Spravedlivé zacházení se zaměstnanci.

Bezpečnost produktů a služeb.

Zneužívání moci.

Úplatky.

Zatajování informací.

Konflikt zájmů.

Rovnost příležitostí.

Zvýhodňování určitých zájmových skupin.

Mobbing a bossing.

Příloha č.1.

Seznam použité a doporučené literatury:

Bužgová Radka: Etika ve zdravotnictví

Ivanová Kateřina: Etika pro pracovníky ve zdravotnictví

Ivanová Kateřina: Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví

Havrdová Zuzana: Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb

Kalábová Helena: Etika v pomáhajících profesích

Univerzita J.E. Purkyně-kolektiv autorů: Multidisciplinární přístupy pomáhajících profesí

Nesčáková Libuše: Profesní chování a komunikace

Občanské sdružení etika v podnikání a veřejné správě-kolektiv autorů: Manažerská etika

Filozofická fakulta Ostravské Univerzity Ostrava: Psychologie, filozofie, sociologie

Čmelíková Zuzana: Etika ako nástroj morálneho rozvoja organizácie

Gosiorovský Ivan: Úvod do profesní etiky

Mazák Eduard: Firemní kultura a etické kodexy

Kutnohorská Jana, Cichá Martina, Goldmann R.: Etika pro zdravotně sociální pracovníky

Huntsman Jon M.: Vítězové nikdy nepodvádějí

Kopřiva Karel: Lidský vztah jako součást profese

Příloha č.2:

Příklad etického kodexu

ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY

1. Etické zásady

1. 1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro praxi sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

1. 2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1. 3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.

1. 4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.

1.5. Sociální pracovník dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2. 1. Ve vztahu ke klientovi

2. 1. 1. Sociální pracovník podporuje své klienty k vědomí vlastní odpovědnosti.

2. 1. 2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.

2. 1. 3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka. Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit a tak podporuje jejich zmocnění.

2. 1. 4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, týkajících se řízení.

2. 1. 5. Sociální pracovník podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnáni, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.

2. 1. 6. Sociální pracovník podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.

Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení

2.1.7. Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.

2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

2. 2. 1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2. 2. 2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2. 2. 3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2. 3. Ve vztahu ke kolegům

2. 3. 1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

2. 3. 2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

2.3.3. Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložena.

2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

2. 4. 1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2. 4. 2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2. 4. 3. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.

2. 4. 4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

2. 4. 5. Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2. 4. 6. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.

2. 5. Ve vztahu ke společnosti

2. 5. 1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.

2. 5. 2. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

2. 5. 3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2. 5. 4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2. 5. 5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

2. 5. 6. Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

