



ZAGADNIENIA ETYCZNE W PRAKTYCE BIZNESOWEJ

Katarzyna Gągola

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
(uczestnik studiów doktoranckich)

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie etyki w praktyce biznesowej jako dobra społecznego, które rozwijane i pielęgnowane jest przez każdego uczestnika życia społeczno-gospodarczego oraz życia kulturowego. Etyka zawodowa w ostatnich latach jest chętnie podejmowanym tematem w wielu raportach oraz analizach. Poza obowiązującymi standardami etycznymi powstają kodeksy etyczne oraz regulaminy, które tworzone są przez profesje bądź przez firmy. Przestrzeganie ich pomoże stworzyć swoisty etos zawodowy. W artykule wykorzystano metodę analizy treści. Przeprowadzono analizę postrzegania zagadnień etycznych w praktyce biznesowej wśród Polaków na podstawie dostępnych raportów oraz wyników badań CBOS, ICAN oraz GUS.

Słowa kluczowe: biznes, etyka, organizacja, zarządzanie

DOI: 10.17512/znpcz.2018.3.03

Wprowadzenie

Współcześnie gospodarką rządzi zmiana, bowiem plany, modele, strategie mogą być nieaktualne, zanim zostaną wdrożone. Takie sytuacje wymagają od menedżerów, by stosowali nieszablone rozwiązania oraz kreatywne myślenie. Zmiana, jako główna wytyczna funkcjonowania organizacji, obejmuje wszystkie obszary biznesu – od produkcji aż po zarządzanie zasobami ludzkimi. Decydując się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, należy być przygotowanym na niedogodności bądź ograniczenia, np. prawne. Prowadząc działalność, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, należy postępować uczciwie, co pomoże organizacji sprawnie funkcjonować na rynku. Poważnym wyzwaniem dla współczesnej organizacji jest kształtowanie etycznego środowiska pracy. Obecnie często słyszy się o przypadkach traktowania pracownika w organizacji przedmiotowo. Jest to błędne postępowanie, bowiem to właśnie dzięki pracownikom tak naprawdę organizacje funkcjonują, i to ludzie tworzą organizację funkcjonującą na wysokim poziomie. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest przestrzeganie wszystkich norm moralnych oraz etyczne postępowanie.

Etyka biznesu to szybko rozwijająca się dziedzina wiedzy. Została wyodrębniona w połowie lat 70. XX wieku. Wówczas zaczęto organizować konferencje, podczas których poruszano problematykę odpowiedzialności producentów oraz wolności przedsiębiorstw. W latach 90. ubiegłego wieku problematyka etyki w biznesie stała się przedmiotem zainteresowania polskich autorów. Uznawana często za wewnętrznie sprzeczną, ponieważ nie może być ona interesowna – inicjowana jedynie

przez moralne intencje, podczas gdy biznes opiera się na interesie i osiągnięciu zysku. Często jest określana jako oksymoron – zestawienie ze sobą sprzecznych pojęć – bowiem biznes postrzegany jest jako walka o przetrwanie, zaś etyka kojarzona jest z prawością. Niejasne relacje między etyką a biznesem zaczęły prowokować liczne dyskusje na temat granicy pomiędzy własnym interesem a wyczyszczeniem, między umiejętnym a nieuczciwym negocjowaniem, a także pomiędzy podejmowaniem ryzyka a finansowym oszustwem itp. (Filek 2011, s. 15).

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie etyki w praktyce biznesowej jako dobra społecznego, które powinno być rozwijane i pielęgnowane przez każdego uczestnika życia społeczno-gospodarczego oraz życia kulturowego – czyli wszystkich ludzi. Dokonano tego na podstawie analizy dostępnych badań na temat roli oraz znaczenia etyki w biznesie. Sformułowany problem jest bardzo istotny w obecnych czasach, kiedy to kształtująca się gospodarka oparta jest na wiedzy. Etyka to spoiwo ważnych haseł oraz priorytetów wspomagających organizację oraz ważny fundament ich strategii rozwoju.

Zagadnienie etyki

Według *Encyklopedii Popularnej PWN* etyka jest ogółem norm oraz ocen, które zostały przyjęte w danej zbiorowości społecznej (*Encyklopedia Popularna PWN* 1980, s. 198). Określana jest także jako nauka o wpływie naszego zachowania na innych ludzi, istocie relacji pomiędzy nimi oraz regułach moralnych, które to stosują podczas podejmowania ważnych decyzji (Stoner, Freeman, Gilbert 2011, s. 119). Autorzy wyodrębnili także cztery poziomy zagadnień etycznych, które występują w praktyce biznesowej (Stoner, Freeman, Gilbert 2011, s. 121):

- Poziom 1 to społeczeństwo, które jest najchętniej podejmowanym przez instytucje tematem w obszarze etyki. W dyskusjach najczęściej poruszana jest kwestia poprawności etycznej systemu społecznego oraz sprawiedliwości ustroju politycznego wobec podziału zasobów.
- Poziom 2 to interesariusze, a więc rozpatrywanie w ujęciu etycznym stosunku do klientów, dostawców oraz akcjonariuszy. Na tym poziomie ważne są również zobowiązania organizacji wobec dostawców, oddziaływanie na otoczenie zewnętrzne, obowiązki wobec finalnego odbiorcy.
- Poziom 3 to polityka wewnętrzna organizacji. Tutaj rozważane są kwestie związane z rodzajami umów o pracę, mianowicie: prawa i obowiązki przysługujące pracownikom, wzajemne stosunki menedżerów i pracowników oraz które umowy są sprawiedliwe i zgodne z normami etycznymi. Motywowanie, nagradzanie czy też zwalnianie to codzienne obowiązki kadry zarządzającej, które ściśle wiążą się z regulaminem pracy oraz z etyką.
- Poziom 4 to podejście etyczne do człowieka. Rozpatrywane są tu wzajemny szacunek oraz uczciwość bez względu na sytuacje czy konsekwencje. Ważny jest sposób postępowania z drugim człowiekiem – przestrzeganie, aby nie był on wykorzystywany i traktowany wyłącznie jako narzędzie do osiągnięcia celów organizacji.

Etyka ściśle wiąże się z działaniami bezpośrednio skierowanymi wobec drugiego człowieka, zatem jej podstawową zasadą jest codzienna przyzwoitość. Przejawia się ona bezstronnością, uczciwością, a także wstrzymywaniem się od przemocy psychicznej i fizycznej, siły oraz przymusu. Przyzwoitość to również odpowiedzialność, odwaga i przestrzeganie zasad w wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych, dążeniu do realizacji celów oraz podejmowaniu ryzyka. Odpowiedzialny pracownik jest świadomy konsekwencji swoich działań i decyzji, będąc gotów za nie odpowiadać (Ciuła 2006, s. 132-133).

Etyczne postępowanie to działanie zgodne z prawym charakterem. Pochodzi od słowa *ethikos*, które nawiązuje do *etosu*, czyli charakteru tłumaczonego często jako obyczaj, ponieważ odwołuje się do przyjętych zasad postępowania. To także teoretyczna refleksja nad moralnością jako obszarem decyzji oraz czynów człowieka, a także wartościowania, które z nich są właściwe (Vardy, Grosch 1995).

Z kolei etyka definiowana jest przez Griffina jako indywidualne przekonanie jednostki o słusznym bądź niewłaściwym zachowaniu. Jego zdaniem etyka definiowana może być w kontekście jednostkowym, bowiem etykę mają ludzie, nie organizacje, ponadto zakres zachowań etycznych jest zróżnicowany wśród poszczególnych osób, zaś sama etyka jest względna.

Podsumowując, etyka jest ogółem norm moralnych, które uznawane są w określonym czasie przez daną zbiorowość społeczną jako punkt odniesienia. Pozwala na ocenę i regulację postępowania w taki sposób, by skoncentrować grupę wokół pewnych wartości.

Etyka w zarządzaniu

Etyka zarządzania dotyczy norm zachowania menedżerów, według których postępują oni w codziennych sytuacjach podczas wypełniania zawodowych obowiązków. Ogromne znaczenie ma relacja pomiędzy pracownikami a organizacją, tworząc często kontrowersje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi (warunki pracy, wynagrodzenie czy chociażby ingerowanie w sferę prywatną pracownika) (Griffin 2006, s. 111-112). To niewłaściwe zachowanie oraz sytuacje związane z wyżej wymienionymi kwestiami generują postawy nieetyczne.

Aby organizacje mogły podnieść swój poziom etyczny, który silnie oddziałuje także na wizerunek organizacji, powinny stosować kilka podstawowych narzędzi etyki zarządzania:

- System selekcji i rekrutacji będący najprostszą techniką podnoszenia poziomu etycznego firmy. Zakłada, że indywidualny poziom etyczny każdego pracownika najbardziej wpływa na etykę całej organizacji, dlatego też należy zastosować właściwy system rekrutacji i selekcji pracowników – zwłaszcza kadry menedżerskiej. Zgodnie z tą techniką podczas zatrudniania pracowników należy zwrócić uwagę nie tylko na wykształcenie czy doświadczenia zawodowe, ale także na wrażliwość etyczną. Aby uzyskać takie informacje o pracowniku, najczęściej podczas rozmowy wprowadzane są wątki etyczne bądź kandydat ma za zadanie rozwiązać dany dylemat etyczny. Innym, rzadziej stosowanym sposobem jest obowiązek dołączania do wymaganych dokumentów opinii poprzed-

nich pracodawców lub referencji (Griffin 2006 s. 98-99). W Polsce jednak to jest rzadka praktyka. Z badań przeprowadzonych przez portal Praca.pl wynika, że blisko 1/3 Polaków otrzymuje zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym¹.

- Szkolenia etyczne – należy objąć nimi całą organizację i systematycznie powtarzać, ponieważ kodeks etyczny stworzony jest dla wszystkich pracowników. Właściwym podejściem jest także przeszkolenie pracowników, którzy awansują wewnątrz organizacji. Szkolenia etyczne to działania niezbędne, którym powinna towarzyszyć komunikacja wewnątrz organizacji, a także względem interesariuszy zewnętrznych ([https://taxand.pl/...](https://taxand.pl/)).
- Przyjęcie strategii działania w obszarze etyki – obowiązkiem menedżerów jest przedstawienie wszystkim pracownikom zasady strategii tworzenia oraz wzmocnienia wizerunku etycznego organizacji. Wiele firm, formułując swoją misję uwzględnia etyczny aspekt działalności. Dobrym przykładem może tu być firma Tom's of Maine, która w swojej misji wyodrębniła: dostarczanie swoim klientom pełnowartościowych produktów, zapewnienie swoim pracownikom uczciwych, bezpiecznych, zdrowych warunków pracy oraz godnego wynagrodzenia, wspieranie klientów podczas dokonywania zakupów produktów poprzez uczciwy i otwarty dialog, a przede wszystkim szacunek zarówno dla klientów, współpracowników, jak i społeczności, w której funkcjonuje organizacja. Dzięki poruszaniu kwestii etycznych i stosowaniu różnych narzędzi etycznych menedżerowie stwarzają dobre warunki do etycznego postępowania (Chappel 1998, s. 73).
- Przywództwo etyczne – wiąże się ze strategią organizacji w zakresie etyki. Ma motywacyjny charakter, a ponadto nie wymaga nakładów finansowych. Organizacje, które osiągnęły wysoki poziom etyczny, zawdzięczają ją najczęściej tylko jednemu człowiekowi, który jest inicjatorem takiej transformacji. Charakteryzuje go przede wszystkim charyzma, przy pomocy której jest w stanie przekonać nie tylko współpracowników, ale także menedżerów, że ich etyczne postępowanie wewnątrz każdej osoby, niezależnie od zajmowanego stanowiska, i organizacji na zewnątrz wpływa na jej rozwój. Pozwala także na umiejętne funkcjonowanie nawet podczas kryzysu. To właśnie postępowanie etyczne wskazuje właściwą drogę organizacji, wpływa na pozytywne relacje z otoczeniem oraz pozwala spojrzeć na różne sytuacje z innej perspektywy. Przywództwo etyczne to także odpowiednie zachowanie menedżerów, aby pracownicy mogli się na nich wzorować i brać przykład. Jeżeli menedżer w czasie pracy zajmuje się prywatnymi sprawami bądź zatrudnia tylko swoich znajomych, nie można oczekiwać, że jego podwładni będą zachowywać się we właściwy sposób. Być może odpowiednie postępowanie nie sprawi, że wszyscy pracownicy zaczną przestrzegać zasad etycznych, lecz z pewnością przyczyni się do tego w dużej mierze. Na wizerunek etycznego menedżera pracuje się latami, a niestety można go szybko stracić.

¹ Badanie *Rola rekomendacji w poszukiwaniu pracy* zostało zrealizowane na próbie ponad 2800 respondentów w okresie lipiec – sierpień 2015 r. przez portal Praca.pl.

- Tworzenie kultury etycznej – jej siła jest wprost proporcjonalna do tworzonych wartości etycznych w organizacji. Przykładem silnej kultury etycznej jest kultura tworzona w firmie PKN Orlen, bowiem jej fundamentem jest poszanowanie drugiego człowieka – zarówno klienta, społeczności lokalnej, kontrahenta, jak i pracownika. PKN Orlen po raz czwarty został wyróżniony w czołówce najbardziej etycznych firm świata przez niezależny międzynarodowy zespół ekspertów w dziedzinie etyki biznesu i dobrych praktyk handlowych Ethisphere Institute z USA ([http://forsal.pl/...](http://forsal.pl/)). Przestrzeganie zasad etycznych w tej organizacji jest obowiązkiem tak samo ważnym jak przestrzeganie przepisów prawa ([http://www.ornlen.pl/...](http://www.ornlen.pl/)). Kultura etyczna może poprawnie funkcjonować, jeżeli menedżerowie wykazują pełne zaangażowanie. Tylko w takim przypadku działania związane z etyką nie będą stanowiły źródła ryzyka w organizacji.
- Kodeksy etyczne – obejmują zestaw reguł, które obowiązują w danym otoczeniu, w jego kulturze organizacyjnej oraz jego systemie wartości (Klimczak 1999, s. 72). Są także najczęściej wykorzystywanym narzędziem podnoszenia poziomu etyki w organizacjach. To pisemne i formalne zestawienie zasad oraz norm postępowania wobec interesariuszy. Występuje ono także w formie ustnego przekazywania, choć ma więcej wad – chociażby brak możliwości dostępu pracownika do tego regulaminu. Kodeksy etyczne nie tylko wyznaczają zasady, lecz także wskazują przykłady postępowania w danych sytuacjach. Pisemna wersja kodeksu powinna być znana przez wszystkich pracowników oraz dostępna dla nich, bowiem tylko wtedy może spełnić swoje funkcje (Stanek 2010, s. 263).
- Instytucja rzeczownika do spraw etyki – inaczej doradca do spraw etyki. To instrument najczęściej wykorzystywany przez duże firmy dysponujące wystarczającymi zasobami finansowymi, by zatrudnić człowieka, którego rolą jest pomoc pracownikom oraz menedżerom w kwestiach etycznych. Stanowisko to zwykle jest zajmowane przez pracownika danej organizacji o nienagannej opinii i kilkuletnim stażu pracy. Jego numer telefoniczny jest udostępniony wszystkim pracownikom, tak by mogli w każdej chwili skonsultować jakiś problem i uzyskać radę. Dodatkowym zadaniem doradcy często jest również monitorowanie zachowania pracowników podczas ich pracy, a także promowanie wśród nich etycznego zachowania. Organizacje, w których nie ma takiego stanowiska, uruchamiają specjalną linię poprzez którą pracownicy mogą uzyskać pomoc, radę bądź podzielić się swoimi uwagami z menedżerami (Filek 2011, s. 104).
- Komitety etyczne – skład komitetów jest rotacyjny. Powoływane są bardziej w celu kreowania właściwego modelu etycznego postępowania aniżeli propagowania zachowań etycznych (Filek 2011, s. 104). Przykładem może być ten funkcjonujący w firmie Skanska, będący organem opiniodawczym oraz doradczym w zakresie etyki. Tworzy go dziewięć osób, a ich zadaniem jest formułowanie wytycznych odnoszących się do wątpliwości bądź pytań zgłaszanych przez pracowników dotyczących zapisów dokumentów Programów Kodeksu Postępowania Skanska. Członkowie komitetu etycznego rozpatrują skargi oraz zarzuty zgłaszane przez pracowników drogą mailową (FOB 2014, s. 23-25).

- Audyt etyczny – powoływany, aby okresowo kontrolować realizację założonych celów. Wspomaga wewnętrzne zarządzanie, wskazując wszystkim pracownikom wartości organizacji oraz konsekwencje nieprzestrzegania ich. (<http://odpowiedzialnybiznes.pl/...>).
- Techniki działań indywidualnych – w odróżnieniu od wyżej opisanych narzędzi, którymi posługuje się kadra kierownicza, o wykorzystaniu takich technik decydują pracownicy w sytuacjach, gdy uznają, że jest to konieczne, np. gdy postępowanie organizacji nie jest tożsame z jego zasadami. Jednak nie wszystkie działania podejmowane przez pracowników są zgodne z etyką, np. wysyłanie anonimów bądź sabotaż w postaci niewykonywania powierzonych im zadań. Techniki działań indywidualnych są stosowane po to, aby podnosić poziom etyczny organizacji, zatem same nie mogą być nieetyczne. Właściwymi działaniami są: informowanie przełożonych o nieprawidłowych zachowaniach, głośne sprzeciwianie się wdrażaniu nieetycznych działań czy otwarty protest, np. w formie listu otwartego do dyrekcji lub protest na zewnątrz organizacji. Coraz częściej stosowana jest technika *whistleblowing* (co w wolnym tłumaczeniu oznacza „bicie na alarm”), polegająca na powiadomieniu opinii publicznej o działaniach nieetycznych prowadzonych w danej organizacji. Jednak często uznawana jest za niełojalność wobec pracodawcy (Filek 2011, s. 105).

Współcześnie etyka jest jedynym słusznym – choć nie zawsze przestrzegany – kierunkiem, aby osiągać sukces nie tylko zawodowy, lecz również finansowy. Etyka w biznesie powinna stanowić podstawę działań każdej organizacji. Etyka biznesu, czyli ważny element tworzenia wizerunku całej organizacji, to wszystkie relacje pomiędzy organizacją (biznesem) a jej otoczeniem zewnętrznym, czyli interesariuszami, lokalnymi środowiskami czy kooperantami. Etyka dotyczy odpowiedzialności za bezpieczeństwo zarówno pracowników, jak i produktów, stosunku do środowiska naturalnego, jakości produktów i usług oraz właściwej reklamy i odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń. Przestrzegając norm etycznych, organizacja wzmacnia swoją pozycję na rynku, a tym samym podnosi swoją wartość. Klienci chętniej wybiorą produkt bądź skorzystają z usług marki, która jest wysoko oceniana. Etyka pełni wiele funkcji, a także wspomaga proces zarządzania. Przestrzeganie jej zasad usprawnia proces kierowania w organizacji, ponieważ pozwala uniknąć konfliktów wśród pracowników oraz w relacjach z kadrami zarządzającą.

Organizacja pragnąca zachować zasady etyczne ma za zadanie (Armstrong 2011, s. 40):

- zapewnić wszystkim pracownikom możliwość awansu oraz rozwoju;
- zarządzać pracownikami sprawiedliwie i spójnie, uwzględniając ich potrzeby oraz poglądy;
- dbać, by nie występowały zjawiska mobbingu, dyskryminacji oraz molestowania;
- zapewnić pracownikom równowagę między pracą zawodową a prywatnym życiem;
- nie utożsamiać pracownika z czynnikiem produkcji, dbać o niego jak o wypracowany zysk;

- dbać o bezpieczeństwo każdego pracownika oraz wynagradzać zgodnie z jego pracą.

Według ekonomisty Kennetha E. Bouldinga zadaniem etyki jest niedopuszczenie do łamania zasad moralnych, przy okazji chroniąc społeczeństwo przed dezintegracją. Jego zdaniem występuje zagrożenie, że instytucje rynkowe mogą rozwijać w jednostkach zarządzających niewłaściwą etykę osobistą, zagrażając przetrwaniu tychże instytucji. Ludzie zwracający uwagę na szczegóły życia ekonomicznego, a także na uczciwe i rzetelne zarządzanie organizacją stopniowo osłabiają się. Może to skutkować możliwością uzyskania indywidualnych korzyści w zamian za poświęcenie zasad moralnych, czyli w tym przypadku dobra ogółu (Boulding 1985, s. 59-69).

Kryteria etyczne nie są ustalone na zawsze w grupach, kulturach czy społeczeństwie, ulegają one zmianom podczas kryzysów moralności, w okresach przejściowych czy transformacji.

Problematyka metodologii etyki w biznesie

Autorka artykułu w oparciu o dostępne wyniki badań empirycznych omawia najistotniejsze problemy metodologii dotyczącej etyki w biznesie.

Trudność w przeprowadzaniu badań na temat zachowań i postaw etycznych w organizacjach stanowią narzędzia badawcze, ponieważ wykorzystanie np. kwestionariuszy badawczych pozostaje wciąż kwestią dyskusyjną. Problem stanowi tu trafność i rzetelność w przypadku samopisu, który najczęściej stosowany jest przy takich badaniach, bowiem respondenci mogą wykazywać tendencję do przypisywania sobie wad bądź do pokazywania się w lepszym świetle (tzw. problematyka aprobaty społecznej, z ang. *socialdesirability*). Oczywista jest kontrola tej zmiennej oraz stosowanie w diagnozie postaw scenariuszowych narzędzi badawczych, jednak wciąż problemem pozostaje badanie zachowań.

Firmy na swoich stronach internetowych zamieszczają informacje na temat ich wymiaru etycznego, co budzi zainteresowanie nie tylko teoretyków i praktyków etyki biznesu oraz zarządzania, ale również osób zajmujących się tworzeniem strategii społecznej odpowiedzialności biznesu. Badanie tych treści pozwala na określenie stopnia zaangażowania firmy w życie społeczne (Węgrzecki 2012, s. 18).

Dobrym przykładem jest firma Comarch, będąca jednym z liderów rynku IT Europy Środkowej. Na stronie internetowej firmy zamieszczono informacje dotyczące standardów etycznych. Kodeks etyki firmy został zatwierdzony przez Zarząd Grupy Kapitałowej Comarch i zobowiązuje do regularnej oceny przestrzegania zasad w nim zawartych oraz aktualizowania jego treści. Kodeks odzwierciedla wartości etyczne, jakich firma Comarch chce przestrzegać. Jest on dla pracowników Grupy Kapitałowej Comarch wzorcem postępowania w stosunku do współpracowników, przełożonych, klientów, partnerów i społeczności lokalnych w relacjach biznesowych oraz okołobiznesowych. Ponadto kodeks firmy jest rozpowszechniany, a także popularyzowany poprzez działania sekcji PR Comarch SA. Pracownicy Grupy Kapitałowej Comarch mogą oczekiwać od rzecznika ds. etyki

zarówno pomocy, jak i wsparcia w zakresie zgłaszanych problemów drogą e-mailową.

Z kolei firma Instal Rzeszów Sp. z o.o. zamieściła w Internecie swój kodeks etyczny, który definiuje zasady etycznego postępowania wobec swoich interesariuszy oraz podkreśla rolę ważnych wartości wyznaczających sposób podejmowania decyzji i działania.

Firmy nieprzekazujące na swoich stronach internetowych żadnych informacji na temat własnych standardów etycznych mają możliwość skorzystania z pomocy środowisk naukowych oferujących pomoc w opracowaniu, wdrażaniu oraz kontrolowaniu norm etycznych. Dobrym przykładem jest pakiet narzędziowy przygotowany dla małych oraz średnich firm w Centrum Etyki Biznesu Instytutu Filozofii i Socjologii PAN wraz z Wyższą Szkołą Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego.

W Polsce panuje niesłuszny pogląd, że problem etyki w biznesie dotyka jedynie wielkie korporacje. Jednak konsekwencje naruszenia zasad etycznych dotyczą wszystkich podmiotów gospodarczych.

Charakterystyka zagadnień etycznych w praktyce biznesowej

Według danych GUS oraz badań sondażowych w ostatnich latach zmienia się rynek pracy, spada bezrobocie (www.stat.gov.pl), zaś osoby bezrobotne niechętnie skłaniają się do podejmowania pracy, w której miałyby zrezygnować ze swoich wymagań².

W lipcu 2016 r. Centrum Badania Opinii Społecznej opublikowało wyniki badań przeprowadzonych na temat etyki pracowniczej. Badanie *Aktualne problemy i wydarzenia* prowadzone było w dniach 5-12 maja 2016 r. i reprezentatywna próba losowa dorosłych mieszkańców Polski liczyła 1100, zaś badanie *Aktualne problemy i wydarzenia* przeprowadzone zostało w dniach 2-9 czerwca 2016 r., a reprezentatywna grupa losowa dorosłych mieszkańców Polski liczyła 1002 osoby. W badaniach zostały uwzględnione zachowania w pracy, które mogą być uznane za nieuczciwe, częściowo niesumienne, nadgorliwe bądź wykraczające poza przyjęte normy.

Prawie wszystkie zachowania przedstawione respondentom są przez nich nieakceptowane – wyjątkiem są: dobrowolne i nieodpłatne realizowanie zadań, które nie należą do obowiązków, a także odmowa wykonania poleceń spoza zakresu swoich obowiązków, ale w zakresie własnych możliwości. Polacy potępiają przychodzenie do pracy pod wpływem alkoholu, jedynie 3 osoby na 100 akceptują takie zachowanie. Zgodnie z art. 108 *Kodeksu pracy* (k.p.) pracodawca jest uprawniony do nałożenia kary pieniężnej (nie wyższej od jednodniowego wynagrodzenia tego pracownika), upomnienia bądź nagany wobec pracownika ([https://praca.trojmiasto.pl/...](https://praca.trojmiasto.pl/)).

Również negatywnie ocenione zostało nieuzasadnione wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. Zaledwie 8% przebadanych nie odbiera tego negatywnie. Jeżeli pracownik podejmuje zajęcia zarobkowe, które są sprzeczne z zaleceniami lekar-

² Badanie CBOS *Bezrobotni 2016*, maj 2016, oprac. R. Boguszewski.

skimi, wówczas interpretowane może być to jako „naruszenie pracowniczego obowiązku troski o dobro macierzystego pracodawcy” (Wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r.). Ponadto może spowodować podstawę do rozwiązania stosunku pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. ...).

Z kolei 15% respondentów, czyli co siódmy przebadany, uznaje spóźnianie się do pracy, zaś co szósty badany uznaje za nieszkodliwe w godzinach pracy tzw. dorabianie do pensji. Polacy coraz częściej poszukują dodatkowych zajęć. Wolą to, niż starać się o podwyżkę w firmie, w której pracują. Argumentują to wyczerpanymi możliwościami oraz brakiem środków finansowych w firmach, w których pracują ([https://finanse.wp.pl/...](https://finanse.wp.pl/)).

Co piąty ankietowany przyznał, że aprobeuje załatwianie prywatnych spraw podczas godzin pracy. Zgodnie z przepisami prawa obowiązkiem pracownika jest złożenie pisemnego wniosku o udzielenie czasu wolnego wraz z datą odpracowania. Powinno to nastąpić w ramach tego samego okresu rozliczeniowego ([https://www.kadry.abc.com.pl/...](https://www.kadry.abc.com.pl/)).

Badania przeprowadzone przez ICAN Institute, firmę CridoTaxand oraz Pracodawców RP dowiodły, że aż 92% pracowników polskich firm oczekuje, aby menedżerowie podejmowali działania w obszarze etyki biznesu. Z kolei 70% przebadanych pracowników wskazuje brak odpowiednio wykwalifikowanej osoby w tymże obszarze dla organizacji jako główną barierą angażowania się w etyczne działania. Ponad 1% respondentów jest zdania, że firmy nie powinny zajmować się zagadnieniem etyki, argumentując to brakiem czasu, wielkością firmy, sytuacją gospodarczą, a także brakiem odgórných zaleceń.

Aż 75% przedstawicieli firm: menedżerów oraz specjalistów twierdzi, że w Polsce często łamane są zasady etyczne, które według międzynarodowej normy SA8000 dotyczącej miejsca pracy i standardów etycznych dotyczą dyskryminacji, wynagrodzenia, godzin pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktyk dyscyplinujących. Zaledwie 2% ankietowanych uważa, że w Polsce zasady etyczne nie są łamane. W firmach, w których prowadzone były działania komunikacyjne na temat etyki znacznie rzadziej łamano zasady niż w pozostałych. Zaś prowadzenie polityki dialogu oraz otwartości zmniejsza ryzyko popełnienia błędu.

Respondenci zostali poproszeni również o wskazanie nagannych zachowań zaobserwowanych w swoich firmach. Najwięcej, bo 36% badanych osób wybrało odpowiedź „wykorzystywanie sprzętu firmowego do celów prywatnych”. Kolejna najczęściej wskazywana odpowiedź dotyczyła nadużywania zwolnień chorobowych – wskazało ją 24%. Kradzież wskazało 13% badanych, zaś mobbing 9%. Rzadziej wskazywane to: korupcja – 4%, dyskryminacja 3% oraz molestowanie seksualne – 1% ([http://www.pulshr.pl/...](http://www.pulshr.pl/)). Częstym problemem dotyczącym etyki według respondentów (41%) jest niepełne wykorzystanie czasu pracy przez pracowników, a także niewykorzystanie potencjału ludzi przez przełożonych (37%) (Sroka 2014, s. 19). Badanie, które zostało prowadzone od listopada 2012 r. do kwietnia 2013 r., składało się z dwóch części: ilościowej i jakościowej. W badaniu ilościowym wzięło udział 1737 osób, zarówno specjalistów, jak i menedżerów, zaś do analizy wybrano – po odrzuceniu niepełnych odpowiedzi – zaledwie 767 kwestionariuszy.

Zgodnie z raportem Stowarzyszenia Dyplomowanych Biegłych Księgowych ACCA firmy, które przestrzegają zasady etyki, znacznie łatwiej odnoszą sukcesy. Zestawienie w raporcie odpowiedzi z Europy, Stanów Zjednoczonych i Południowej Azji pozwoliło wyodrębnić znaczne różnice regionalne pomiędzy podejściem poszczególnych firm w zakresie etyki. Jednak wszyscy respondenci są zdania, że w ich firmach rola zasad etycznych jest większa niż 5 lat temu. Według dyrektorów finansowych, którzy brali udział w badaniu ankietowym, duże zaangażowanie w budowanie kultury etycznej korzystnie wpływa na działalność gospodarczą, zwłaszcza w stosunku do moralności oraz motywacji pracowników, a przede wszystkim na poprawę stosunków z inwestorami, analitykami oraz klientami (<https://www.skwp.pl/...>).

Podsumowanie

Problematyka etyki w biznesie oraz zjawisk, które jej towarzyszą, są chętnie podejmowanym tematem w licznych dyskusjach, badaniach, konferencjach, a przede wszystkim stanowią bogaty dorobek literaturowy. Uzyskiwane wyniki są zróżnicowane, ponieważ wzory, normy oraz oceny etyki biznesu mają różne źródła, a także odnoszą się do różnorodnych obszarów stosowania. Ważny jest również fakt, że etykę biznesu tworzą zarówno obserwacje, przemyślenia i wnioski, które odnoszą się do całej przedsiębiorczości i mają za zadanie regulowanie zasad realizacji interesów, jak i treści powstających w danej organizacji, w której znajdują zastosowanie.

Przeprowadzona analiza wybranych badań w tym obszarze pozwoliła wysnuć wniosek, że niewłaściwe zarządzanie ma największy wpływ na występowanie zachowań nieetycznych w organizacji.

Przeprowadzona na potrzeby artykułu analiza pozwala wysnuć następujące wnioski: Tworzenie kompetencji menedżerów, aby podejmowali decyzje autonomiczne w niestandardowych sytuacjach, to szansa na stworzenie kultury etycznej w organizacji. Należy zbudować całościową kulturę etyczną organizacji, która będzie odnosić się zarówno do reguł, jak i zasad. Z kolei menedżer wycofany oraz menedżer ignorant w sytuacjach ryzykownych będą działać bez planu, zaś menedżer zaangażowany podejmie odpowiednią decyzję za pomocą interpretacji; działania etyczne zawarte w systemie zarządzania mogą być jednym z najważniejszych narzędzi dla menedżerów. Codziennie wielu menedżerów podejmuje decyzje, nie będąc świadomymi ich wymiaru etycznego, a najczęściej uznawanym za źródło zachowań nieetycznych jest konflikt interesów, który równocześnie jest przyczyną decyzji nieświadomie stronniczych. Aby poprawić proces decyzyjny pod względem jakości, należy uwzględnić psychologiczne oraz poznawcze mechanizmy powstawania nieświadomych stereotypów oraz uprzedzeń. Zatem dobrym rozwiązaniem dla firm byłoby np. wprowadzenie różnych koncepcji, programów etycznych, wewnętrznych kodeksów etycznego postępowania będących narzędziami stosowania zasad etyki biznesu oraz określających obowiązki przedsiębiorców oraz pracowników firmy.

Przedstawione rozważania na temat etyki w praktyce biznesowej dowiodły, że to bardzo ważne kwestie w funkcjonowaniu każdej organizacji, które budzą zainteresowanie wielu autorów. Każda organizacja powinna przestrzegać w swoim działaniu norm etycznych – nie tylko usprawni to jej działalność, ale przede wszystkim zachęci potencjalnych klientów. Należy zadbać, aby wśród ludzi kształtować świadomość znaczenia etyki w relacjach międzyludzkich w organizacjach. Podjęte zagadnienie etyki wymaga dalszych analiz oraz badań. W przyszłości warto podjąć starania w celu wyjaśnienia etycznych postaw, ich związków z zachowaniami pracowników oraz tego, w jaki sposób problematyka związana jest z funkcjonowaniem pracowników – satysfakcją, zaangażowaniem, wydajnością, lojalnością i wartością ekonomiczną organizacji biznesowych.

Literatura

1. Armstrong M. (2011), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa.
2. Boulding K.E. (1985), *Etyka i biznes*, [w:] Grosfeld J. (red.), *Ponad ekonomią*, PIW, Warszawa.
3. Chappel T. (1998), *Dusza biznesu. O umiejętności łączenia korzyści własnej z dobrem ogólnym*, Studio Emka, Warszawa.
4. Ciuła S. (2006), *Etyczne aspekty zarządzania w administracji publicznej*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, nr 715.
5. *Encyklopedia Popularna PWN* (1980), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. Filek J. (2011), *Wprowadzenie do etyki*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
7. FOB (2014), *Odpowiedzialny biznes w Polsce 2014. Dobre praktyki*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
8. Griffin R. (2006), *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
9. <http://forsal.pl/artykuly/1027189,ranking-najbardziej-etycznych-firm-swiata-pkn-orlen-w-czolowce.html> (dostęp: 02.02.2018).
10. <http://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/audyt-etyczny/> (dostęp: 18.11.2017).
11. <http://www.orlen.pl/PL/BiuroPrasowe/Strony/ORLEN-nadal-jedynymreprezentantem-Polski-w%C5%9Br%C3%B3d-najbardziej-etycznych-firm%C5%9Bwiata.aspx> (dostęp: 22.02.2018).
12. <http://www.pulshr.pl/csr/w-polskich-firmach-nie-ma-sie-kto-zajac-etyka,14218.html> (dostęp: 16.02.2018).
13. <https://finanse.wp.pl/dorabiaja-ponad-10-tys-zl-do-pensji-6114637960579201a> (dostęp: 22.11.2017).
14. <https://praca.trojmiasto.pl/Co-grozi-za-pojawienie-sie-w-pracy-pod-wplywem-alkoholu-n64649.html#tri> (dostęp: 21.01.2018).
15. <https://www.kadry.abc.com.pl/aktualnosci/jest-sposob-na-zalatwienie-prywatnych-spraw-w-godzinach-pracy,67877.html> (dostęp: 11.11.2017).
16. <https://www.skwp.pl/Raport,ACCA,-,etyka,sie,oplaca,2199.html> (dostęp: 22.11.2017).
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. 1999 nr 65 poz. 743).
18. https://taxand.pl/attachments/Book/Brief_etyka_AK.pdf (dostęp: 28.04.2018).
19. Sroka R. (2014), *Standardy etyczne w badaniach*, [w:] Syrzycka-Mlicka N. (red.), *Etyka w HR. Doświadczenia we współpracy z firmami w zakresie wdrażania normy SA8000*, ICAN, Warszawa.

20. Stanek (2010), *Kodeks etyczny jako narzędzie zarządzania relacjami i pracownikami*, Instytut Zarządzania PWSZZ w Oświęcimiu, Oświęcim.
21. Stoner J.A.F., Freeman E.R., Gilbert D.R. (2011), *Kierowanie*, PWE, Warszawa.
22. Vardy P., Grosch P. (1995), *Etyka*, Zysk i S-ka, Poznań.
23. Węgrzecki A. (2012), *Aksjologiczne podstawy gospodarowania i etyki biznesu*, [w:] Gasparski W. (red.), *Biznes, etyka, odpowiedzialność*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
24. www.stat.gov.pl
25. Wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r. (sygn. akt I PKN 44/00, OSNP 2002/10/239).

ETHICAL ISSUES IN BUSINESS PRACTICE

Abstract: The aim of the article is to present ethics in business practice as a social good which is developed and nurtured by every participant in socio-economic and cultural life. Professional ethics in recent years is an issue frequently raised in many reports and analyses. Besides the existing ethical standards, professions or companies create additional ethical codes and regulations. Observing these codes and regulations will help to create a kind of professional ethos. The research method used in the article is the content analysis method. The paper presents an analysis of the perception of ethical issues in business practice among Polish people based on available reports and research results of CBOS, IKAN, and GUS.

Keywords: business, ethics, organization, management