

Autor: Bohatá Marie -

Pro ASPI zpracoval a do ASPI vložil Josef Kunášek, 1996

V USA je etika v působení firmy chápána především jako nástroj sebekontroly. Uplatňuje se jak v chování jednotlivců, tak v chování organizace jako celku. Stále častěji se zdůrazňuje teze, že eticky správné chování je dobré pro byznys.

Projevem tohoto přístupu jsou pak:

- * etické programy zahrnující kodexy chování a tréninkové programy pro zaměstnance
- * institucionálně zakotvená etika - v podobě specializovaných útvarů a nebo pracovníků (ethics offices a ethics officers)
- * speciální horké linky s nepřetržitou službou.

Pro ilustraci se podívejme např. na United Technologies, (nadmárodní korporace se 170 000 zaměstnanců).

Jejich etický kodex, který dostává každý zaměstnanec, je k dispozici ve 14 jazycích. Potvrzuje principy a standardy, jimiž se korporace řídí od svého založení v roce 1929. Stručně vyjádřeno: Korporace usiluje o udržení co nejvyšší integrity v jednání s jednotlivci i národy, organizacemi a vládami zemí, kde operuje. Základem vynikající reputace jsou čestnost a vysoké etické standardy chování. Špatné chování, byť jedince nebo skupiny, může poškodit reputaci celé korporace. Každý zaměstnanec má proto osobní povinnost řídit se tímto kodexem.

V zájmu důsledného uplatňování etického kodexu vedení vytvořilo speciální útvar dohlízející na plnění kodexu a pomáhající vysvětlovat jeho smysl a principy v konkrétních situacích - Business Practices Office. Tento útvar představuje celou síť, protože má své pobočky ve všech místech, kde UT operuje (pracuje zde celkem 150 osob). Kromě toho je zřízena funkce ombudsmana. Ten dostává informace ze zmíněné sítě 150 zpravodajů. Dále fungují tzv. horké linky. Každý zaměstnanec má právo obrátit se buď na příslušný Business Practices Office nebo přímo na ombudsmana. Horké linky jsou přístupné všem, a telefonuje se na útraty firmy. Ombudsman je

pouhým konzultantem: je na každém pracovníku, aby se sám rozhodl o konkrétním postupu. Pokud ombudsmana nepožádá, aby dal např. daný případ k soudu, ten nesmí sám nic podniknout.

Nejčastější problémy, které řeší ombudsman v UT, jsou diskriminace na pracovišti, a to zejména v souvislosti s redukcí pracovních míst, která ve větším rozsahu proběhla v roce 1994, a sexuální obtěžování. Vedení UT je spokojeno s tímto systémem, protože zaměstnanci jsou mnohem otevřenější, a za dobu existence horkých linek byl zaznamenán čtyřnásobný nárůst dotazů. Předchůdcem tohoto systému byl tzv. program "DIALOG", který vznikl v 80. letech a měl umožnit neformální interní komunikaci.